

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y
SUPERVISIÓN EDUCATIVA.**

**LOS NIVELES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES:
SU EFICIENCIA Y EFICACIA EN EL PROCESO
PEDAGÓGICO EN EL NIVEL PRIMARIO.**

**TESIS PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAGISTER
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON ESPECIALIZACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

**POR:
RUTH S. R. DE MACRE**

**DIGITALIZADO
DEPTO. DE COMPUTO
SIBIUP**

PANAMÁ, 1998

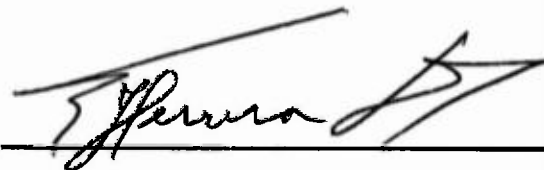
T M

12 OCT 1998

Resguardo del Autor

APROBADO POR: _____

DIRECTOR DE TESIS



MIEMBRO DEL JURADO



MIEMBRO DEL JURADO



VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN

Y POSTGRADO

FECHA

DEDICATORIA

A mi madre, porque me dio la vida

A mi esposo, quien llena mi vida de amor.

A mis hijos, en quienes se prolonga mi vida

**A DIOS, de quien procede todo lo que tengo
y soy en esta vida.**

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi gratitud a:

La Doctora Edith Ambulo, quien ha sido ejemplo y guía constante con sus consejos y orientaciones para que yo pudiera culminar mi trabajo de graduación.

Al profesor Eleucipio Herrera, por su asesoría y confianza depositada en mí.

Al profesor Antonio Castellero, del ICASE por estar siempre dispuesto a ayudarme.

A los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación quienes con su dedicación contribuyeron al logro de la meta fijada.

A todas mis amistades por el apoyo, brindado.

INDICE

TÍTULO	Pág
APROBACIÓN	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE GENERAL	v
INDICE DE CUADROS	vi
INDICE DE GRÁFICOS	vii
RESÚMENES	viii
INTRODUCCIÓN	ix

INDICE GENERAL

CAPÍTULO 1 Aspectos Generales del Estudio	1
1.1 Planteamiento del Problema	2
1.2 Justificación	4
1.3 Objetivos	6
1.3.1 General	6
1.3.2 Especifico	6
1.4 Delimitación del Problema	7
1.5 Proyecciones	8
CAPÍTULO 2 Marco Referencial	9
2.1 Antecedentes	10
2.2 Marco Teórico	14
2.2.1 Teoría sobre el Comportamiento Docente	14
2.2.1.1 Las Habilidades del Docente	17
2.2.1.2. Roles del Docente	20
2.2.2 Formación Docente	21
2.2.2.1 Bases Legales de la Formación docente	23
2.2.2.2. Valores del Profesional Docente	24
2.2.2.3 Niveles de Formación Docente	28
2.2.2.3.1 Formación Docente a Nivel Medio	28
2.2.2.3.2 Formación Docente a Nivel Universitario	35

2 2 3	Proceso Pedagógico	42
2 2 3 1.	Eficiencia Docente	44
2 2 3.2	Eficacia Docente	49
2 2 4	La Evaluación Docente	50
2 2 5	El Papel del Director	56
2 3	Definición de Términos	60
CAPÍTULO 3	Metodología de la Investigación	62
3 1	Modelo de Diseño de Investigación	63
3 2	Hipótesis	64
3 2 1	Hipótesis Relacionadas con la Eficiencia	64
3 2 1 1	Hipótesis de la Investigación	64
3 2 1 2	Hipótesis Nula	64
3 2 1 3	Hipótesis Estadística	64
3 3	Definiciones de Variables	65
3 3 1	Definición Operacional de Variables	65
3 4	Población y Muestra	66
3 5	Diseño del Estudio	70
3 6	Instrumento	71
3 6 1.	Validez del Instrumento	77
3 6 2	Confiabilidad del Instrumento	79
CAPÍTULO 4	Resultados de la Investigación	82
4 1	Análisis de Datos	83
4 1 1	Autoevaluación Docente	83
4 1 2	Cuestionario abierto a los Directores	101
4 1 3	Comparación de Eficiencia de Eficacia Del Maestro según su nivel de Formación	119
	CONCLUSIONES	132
	RECOMENDACIONES	137
	BIBLIOGRAFÍA	150
	ANEXO A	
	ANEXO B	

INDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Descripción	Pág.
I	Sexo de la Muestra	68
II	Años de Servicio de la Muestra de Acuerdo al nivel de formación	69
III	Indicadores de Eficiencia Docente, del maestro normalista. Planificación	85
IV	Indicadores de Eficiencias Docente maestro universitario Planificación	86
V	Indicadores de Eficiencia docente maestro normalista Ejecución	87
VI	Indicadores de Eficiencia docente maestro universitario Ejecución	88
VII	Indicadores de eficiencia docente maestro normalista Evaluación	90
VIII	Indicadores de eficiencia docente maestro universitario Evaluación	92
IX	Indicadores de eficiencia docente maestro normalista Actitud Profesional	94
X	Indicadores de eficiencia docente del maestro universitario Actitud Profesional	95
XI	Indicadores de eficiencia docente del maestro normalista Planificación	97
XII	Indicadores de eficiencia docente del maestro universitario Planificación	98
XIII	Indicadores de eficacia docente del maestro normalista Ejecución	99
XIV	Indicadores de eficacia docente del Maestro universitario Ejecución	100
XV	Indicadores de eficacia docente del maestro normalista Evaluación de la Enseñanza	102
XVI	Indicadores de eficacia docente del maestro universitario Evaluación de la Enseñanza	103
XVII	Indicadores de eficacia docente del Maestro normalista Actitud Profesional de la Enseñanza	104

XVIII	Indicadores de eficacia docente del maestro universitario Actitud Profesional	105
XIX	Puntaje de maestros normalistas	119
XX	Puntaje de maestros universitarios	121
XXI	Comparación de medidas de la eficiencia docente del maestro del nivel primario	123
XXII	Comparación de medidas de la eficacia del maestro de nivel primario	124
XXIII	Comparación de medidas de la la eficacia del maestro de nivel primario	125
XXIV	Comparación de medidas de la eficacia del maestro del nivel primario según resultados	126
XXV	Elementos que orientan la formación Docente	127

INDICE DE GRÁFICAS

Nº	DESCRIPCIÓN	PÁGINAS
1.	Comparación de Medias de la Eficiencia Docente del Maestro del Nivel Primario en Planificación	190
2.	Comparación de Medias de la Eficiencia del Maestro del Nivel Primario en la Ejecución.	191
3.	Comparación de Medias de la Eficiencia Docente del Maestro del Nivel Primario en la Actitud Profesional.	192
4.	Comparación de Medias de la Eficiencia del Docente del Nivel Primario.	193
5.	Comparación de Medias de la Eficiencia del Maestro del Nivel Primario.	194
6.	Comparación de Medias de la Eficacia Docente, del Maestro del Nivel Primario en la Planificación.	195
7.	Comparación de Medias de la Eficacia Docente, del Maestro del Nivel Primario en la Ejecución.	196
8.	Comparación de Medias de la Eficacia Docente, del maestro del Nivel Primario en la Actitud Profesional.	197
9.	Comparación de Medias de la Eficacia Docente, del Maestro del Nivel Primario en la Actitud Profesional.	198
10.	Comparación de Medias de la Eficacia del Maestro del Nivel Primario.	199

RESUMEN

El propósito fundamental de este trabajo ha sido el de observar, investigar, analizar, describir, explicar, evaluar, determinar y predecir los principales problemas del proceso de reclutamiento, selección, nombramiento y traslado de docentes, a nivel nacional, en el Ministerio de Educación de la República de Panamá. Tiene como punto de partida los orígenes y características históricas tradicionales del sistema, en donde la mayoría de estas acciones de Personal se han centralizado en la cúpula institucional que coordina y controla prácticamente toda la administración de la Educación Nacional. Por lo tanto, es de interés conocer cómo se relaciona esta situación hoy día con los resultados logrados mediante la descentralización educativa.

Básicamente este estudio ha combinado los resultados de la observación y la interrogación, sobre los aspectos más sobresalientes del referido proceso, a fin de identificar la relación que existe entre éste y las formas de actuación y participación de los funcionarios de los altos niveles jerárquicos del Ministerio. La investigación, en todo su conjunto, presenta nuevas ideas, técnicas y procedimientos que sin duda ayudarán a mejorar los trámites del proceso en estudio.

SUMMARY

With regard to the quality of education, this constitutes the major preoccupation of the social conglomerate; in it are expressed the measures in which the educational systems offer qualifying answers to the demands and social necessities of the context in which they are located.

One of the preoccupations of the Panamanian educational sector is the preparation of the teacher, without a doubt the determining factor in the efficiency and efficacy of the teaching-learning process.

During the past years, the preparation of teachers has been characterized by a marked professional pressure directed toward the creation of new strategies which will guarantee a better educational quality. The magisterial profession has the necessity of continuing to strengthen its ranks with teachers whose qualities can assure the children a well rounded education which will satisfy the interests and necessities of the present society.

There are existing differences in relation to the efficiency and efficacy of the normal and university teacher with regard to planning,

RESUMEN

En cuanto a la calidad de la educación, ésta constituye la preocupación primordial de todo conglomerado social; en ella se expresa la medida en que los sistemas educativos dan respuestas cualitativas a las demandas y necesidades sociales del contexto en que se ubican.

Una de las preocupaciones del sector educativo panameño es la formación del docente; sin duda algún factor determinante en la eficiencia y eficacia del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Durante los últimos años, el campo de la preparación de maestros se ha visto caracterizado por una marcada presión profesional dirigida hacia la creación de nuevas estrategias que garanticen una mejor calidad educativa. La profesión magisterio tiene la necesidad de seguir fortaleciendo sus filas con maestros cuyas cualidades puedan asegurarle a la niñez una educación integral que sean respuestas a los intereses y necesidades de la sociedad actual.

Existen diferencias en cuanto a la eficiencia y eficacia del maestro normalista y el universitario en relación a la planificación, ejecución y

evaluación de la enseñanza, además de su actitud profesional hacia la docencia. Es aquí donde se hace de suma importancia la labor orientadora, ya sea del director de la escuela y o el supervisor de la zona escolar.

IX

La formación del docente de primaria, debe orientarse por una filosofía educativa, que esté acorde con los ideales de la sociedad y con las finalidades y objetivos de la educación primaria.

El maestro a pesar de las nuevas tecnologías, continúa siendo indispensable y fundamental en el proceso educativo, en la operación continua de cambio de las generaciones, en la educación técnica, social y cultura. De nada valen instalaciones magníficas, edificios modernos Y abundancia de material didáctico, si no está detrás de todo eso el espíritu del maestro, para animar, para dar vida y sentido a lo que sin él sería materia muerta.

La profesión magisterio; tiene la necesidad de seguir fortaleciendo sus filas con maestros cuyas cualidades personales y competencias profesionales pueden asegurarle a la niñez y juventud panameña una educación integral que sean respuestas a los intereses y necesidades de la sociedad actual, de allí que la formación del docente requiera de una serie de condiciones tanto físicas como mentales; además de una verdadera vocación por la docencia.

Pueden señalarse como cualidades para el ejercicio del magisterio: inteligencia y sensibilidad; capacidad de adaptación, salud, integridad de los sentidos y condiciones de resistencia física e intelectual; estabilidad y equilibrio emocional; entusiasmo, tacto pedagógico y buen humor; ideales éticos; conocimientos culturales y profesionales. (Nervi 1981).

Los educadores en toda la acepción de la palabra deben serlo por.

- 1 su saber;
2. su habilidad técnica;
3. su consagración afectiva;
4. por el invariable ejemplo de su conducta.

Cuando se analiza la composición heterogénea en cuanto a los niveles de formación de los docentes de nivel primario, se descubre que entre el personal de cada centro educativo, laboran docentes con diferentes títulos o son ellos, y principalmente con experiencia o sin ella, y que cada maestro tiene su manera de ser, de pensar y de actuar.

INTRODUCCION

Analizar la calidad educativa del docente de primaria es difícil, pero no imposible; en este sentido esa calidad se determinó a través de la eficiencia y eficacia en el desempeño de la docencia, del maestro normalista y el maestro universitario.

En ese sentido este informe presenta una estructura de cuatro (4) capítulos sintetizados de la manera siguiente:

El primer capítulo incluye los Aspectos Generales del Estudio. Aquí se detallan el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos, la delimitación y las proyecciones.

Posteriormente, en el capítulo 2 se presenta el Marco referencial, que incluye Antecedentes, Marco Teórico y Marco Conceptual.

El capítulo 3 denominado Metodología de la Investigación se refiere al modelo de la investigación, las hipótesis y variables, la población y muestra, el diseño del estudio y los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo 4 se presentan los resultados de la información obtenida a través de la investigación, el análisis y discusión de dichos resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y la sección de anexos que incluye la propuesta.

CAPITULO 1
ASPECTOS GENERALES
DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del Problema:

La formación del docente del nivel primario, es preocupación del Ministerio de Educación y de la Universidad de Panamá, ya que la educación primaria es la base de todo el proceso de la educación formal. Ambas instituciones públicas son responsables de formar docentes para el servicio en todas las escuelas primarias del país.

Las exigencias del sistema escolarizado ha requerido el nombramiento de un personal que abarca desde la formación a nivel medio de bachilleres y/o maestros, hasta una formación universitaria de licenciados, profesores, maestría y doctorado. El asunto se presenta en que la cobertura de la educación ha requerido nombramientos, en algunos momentos hechos por la presión de la necesidad de personal, lo cual aparentemente no ha permitido definir políticas de formación docente; que, además de ofrecer el servicio de la educación, garantice su eficiencia y eficacia en beneficio de los estudiantes.

El clamor general es que el docente actual no es eficiente, ni eficaz en la labor que desarrolla en las escuelas, debido al alto índice de fracasos escolares, la falta de adecuación del maestro a las exigencias de un perfil de un buen educador; la notoria falta de dominio de

conocimientos básicos que requiere el nivel primario, las actitudes hacia la docencia y las virtudes humanas que exige la vocación son indicadores que permiten de alguna manera observar la realización docente de los diferentes niveles de formación.

A través de la presente investigación, se tratará de dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- Cuáles son los niveles de formación que tienen los docentes en servicio en el nivel primario?
- Cuáles son los indicadores de eficiencia docente?
- Cuáles son los indicadores de eficacia docente?
- Cuáles son las áreas deficitarias del desempeño docente de los maestros en servicio en el nivel primario?
- Cuáles son las variables que inciden en el desempeño del docente?
- Qué diferencia existe entre el perfil de egreso de la Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena y el perfil de egreso de la Escuela de Formación Pedagógica de la Facultad de Ciencias de Educación, de la Universidad de Panamá?
- Hay realmente diferencia de actuación entre docentes egresados del sector normalista y el sector universitario?

1.2. Justificación

Hoy día la formación del profesional de la enseñanza, exige o debería exigir no sólo un cuerpo de conocimiento teóricos relevantes a la eficiencia y eficacia docente, sobre todo en cuestiones metodológicas, sino además la capacidad práctica demostrada para la intervención didáctica en contextos concretos. Es en estas situaciones concretas en las que se pone de manifiesto la capacidad creativa para seleccionar y aplicar las técnicas apropiadas a cada caso. Más la adquisición de las destrezas docentes, incluida la capacidad metodológica no pueden quedar a merced de la improvisación de cada cual, por muy intuitiva que sea. Tampoco pueden quedar a expensas de la experiencia por muchos años que de ésta se acumulen; es necesario fundamentar la intervención docente en experiencias que conlleven a la efectividad profesional.

Por otra parte los datos sobre el crecimiento de la matrícula en las escuelas primarias de Panamá, constituyen un fenómeno impresionante, que en los últimos años arroja mucha luz sobre las necesidades de aumento cuantitativo del sistema educacional, y de mejoramiento en el orden cualitativo de la docencia.

Este vertiginoso crecimiento obligó a las autoridades educativas a designar para la labor docente a muchos maestros con formación de bachilleres; y el Ministerio de Educación mantuvo cursos regulares y de verano por varios años para capacitar a maestros sin título.

El docente del nivel primario en cuanto a su desempeño ha confrontado limitaciones tanto en su formación como en sus condiciones de trabajo; no se le ha brindado capacitación, actualización complementaria a su ardua labor de enseñar.

La experiencia parece indicar que los maestros egresados de las dos instituciones formadores de docentes del nivel primario, muestran diferencias en cuanto a su desempeño, es aquí donde se hace de suma importancia la labor orientadora ya sea del director de la escuela o del supervisor de la zona escolar.

La presente investigación tiene como propósito **"valorar el desempeño de los maestros, de distintos niveles de formación que prestan servicio en el nivel primario"**, ya que en las filas del magisterio se encuentran maestros de enseñanza primaria egresados de la Escuela Norma Juan Demóstenes Arosemena; profesores de primaria egresados de la Escuela de Formación Pedagógica de la Facultad de Ciencias de la

Educación de la Universidad de Panamá, maestros con otras especialidades y bachilleres sin título de maestros, laborando como docentes en las escuelas primarias.

La realización de este estudio permitirá evaluar la eficiencia y eficacia del docente en el desarrollo del proceso pedagógico con el fin de proporcionar información válida, confiable y útil para el mejoramiento de la calidad de la educación y por ende de la formación docente.

1.3. Objetivos:

La presente investigación está orientada hacia los siguientes objetivos:

1.3.1.General:

1. Valorar la eficiencia y eficacia del desempeño docente de maestros de distintos niveles de formación que prestan servicio en las escuelas primarias.

1.3.2. Específicos:

1. Identificar los niveles de formación del recurso humano que atiende al nivel primario.
2. Determinar las variables que inciden en la capacidad de desempeño de los docentes de primaria en servicio.
3. Puntualizar aspectos específicos para la formación docente.

4. Detectar los aspectos deficitarios de algunos docentes de primaria en servicio de acuerdo a su nivel de formación.
5. Evaluar la eficiencia y eficacia del desempeño de los docentes de acuerdo a su nivel de formación.
6. Proporcionar a las instituciones formadoras de docentes, los resultados de la investigación, para que sean utilizados al momento de planificar las estrategias de mejoramiento de formación del recurso humano.

1.4. Delimitación del Problema

Por la amplitud de la temática los límites de la investigación se circunscriben al análisis de la eficiencia y eficacia del desempeño docente de los maestros en servicio en las escuelas: República de Venezuela, Doctor Gil Colunje, República de China y República de Chile, de la zona escolar número 2 y en la zona 3 las escuela Fe y Alegría, Jamaica, Pedro J. Sosa y República Federativa del Brasil. La planificación de esta investigación se inicio en junio de 1995 con la presentación del anteproyecto, pero la realización de la misma se hará durante los meses de noviembre de 1997 a agosto de 1998.

1.5. Proyecciones:

A través de las reformas introducidas a la Ley 47 Orgánica de Educación, mediante la Ley 34 de junio de 1995, se realizan cambios en la estructura académica del sistema educativo panameño, formalizando la Educación Básica General de 11 años de duración, distribuidos en 3 niveles a saber: preescolar, de 2 años, primaria de 6 y premedia de 3 años. Esta nueva estructura académica, exige la revisión y actualización de la formación docente; de manera que responda a las exigencias del sistema educativo

Después de realizada la investigación se aportarán los resultados obtenidos a la Facultad de Ciencias de la Educación, para que sean tomados en cuenta al momento de la reestructuración de los planes de estudio del profesorado de primaria incorporando al perfil de la nueva Licenciatura en Educación Primaria y la de Preescolar todos aquellos indicadores de mayor importancia que se hayan detectado sobre la eficiencia y eficacia del docente. También se presentará al Ministerio de Educación los resultados para fortalecer las técnicas utilizadas por los administrativos de los centros escolares del nivel primario en el seguimiento, control y evaluación del desempeño de los docentes bajo su cargo.

CAPITULO 2
MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes:

La formación de los docentes plantea un conjunto de problemas tales como: la falta de recursos, planes inadecuados y muchos otros. Por otra parte, el sistema educativo también confronta sus problemas, entre ellos mantener el equilibrio en el número de docentes y en la formación de éstos, por eso se dice que una de las preocupaciones del sector educativo nacional es la formación del docente, sin duda alguna, factor determinante en la eficiencia y eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El mayor ejemplo de los conceptos planteados en el párrafo anterior, es el hecho de que en las primeras décadas de la República, la mayoría de los maestros, carecían de la preparación necesaria para la docencia; en aquel entonces, el problema no solamente era de índole cualitativo, sino también cuantitativo.

Más adelante en el camino del desarrollo del sistema educativo, surgió la preocupación con respecto a la adaptación de la enseñanza a las condiciones del medio panameño antes predominantemente rural y además se manifestó con el correr de los años, la inquietud de la identidad o conciencia de lo panameño y la necesidad de formar un maestro que contribuyera a su vez a formar mejores ciudadanos.

La necesidad de adaptar la escuela al medio, llevó al Gobierno a crear dos escuelas normales rurales con programas de tres años sobre la primaria, las mismas estaban en el interior del país, orientadas bajo el concepto de escuela rural que predominaba entonces, según el cual tres años bastaban para capacitar a un maestro rural.

En cuanto a la calidad de la educación, esta constituye la preocupación primordial de todo conglomerado social; en ella se expresa la medida en que los sistemas educativos dan respuestas cualitativas a las demandas y necesidades sociales del contexto en que se ubican.

Uno de los factores determinantes en el desempeño docente lo constituye el nivel de formación que éstos posean para la eficiencia del proceso pedagógico.

En Panamá, existe conciencia de que hay una grave crisis de la educación. Esta situación se ha constituido en noticia permanente, ha motivado el debate y es objeto de estudio de todos los sectores del país, así en el Plan Decenal del Ministerio de Educación (1995) se concibe mejoramiento de la calidad de la educación con una concepción totalizadora y multidimensional, que involucra a todos los elementos del proceso educativo, como: el currículo, los procesos metodológicos, los docentes y

demás agentes educativos, los recursos de apoyo al aprendizaje y la participación de los actores en el sistema así como los ambientes escolares para la participación en cada realidad socio-cultural e histórica.

El mejoramiento de los sistemas educativos se hace imperante, por la necesidad que tiene la ciudadanía de nuevos conocimientos que le permitan la interpretación científica de los problemas y que sirvan de base a la búsqueda de alternativas y toma de decisiones. Al respecto se han realizado una serie de investigaciones.

Las investigaciones realizadas por Viola Arancibia en 1988 sobre la Didáctica en la Escuela Primaria (p.75), y compilada por Muñoz Izquierdo, se pueden resaltar las siguientes conclusiones:

“Con respecto a los factores indirectos o atributos del profesor, las características más relevantes de éste con relación a su eficiencia en el sistema serán experiencia, edad, salario, horas de trabajo y las expectativas que tenga de sus alumnos”.

“Con relación a los factores directos del manejo instruccional las variables que aparecen como más relevantes para la eficiencia del manejo instruccional, en los estudios predominantes cuantitativos, son la percepción que el profesor tiene de la disciplina de los alumnos y de su capacidad para integrar esfuerzo positivos”.

En 1988, la Profesora Camiola de Garcés realizó una investigación con el propósito de reflexionar en torno a la Crisis Educativa y la Calidad de la Educación, concluyendo que:

“La crisis educativa no es crisis del sistema escolar aunque lo incluya, sino que hay que analizarlo en el amplio contexto de la crisis de nuestra sociedad”.

“Se ejemplifican indicadores de mejoramiento, incremento del promedio de escolaridad: reducción de la deserción y correlación entre los logros alcanzados y los objetivos propuestos”.

A pesar del auge que tenían las escuelas normales durante la década del 60, a mediados del 70 (1977), se cierran y sólo queda la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena, como responsable de la formación de docentes de primaria en el nivel medio. Actualmente es la única escuela formadora de docentes del nivel medio y superior, sumada a esta misión la Facultad de Ciencias de la Educación, con su creación se fortalece la carrera de Educación Primaria, la cual se caracteriza por ser carrera corta con tres años de duración.

2.2 Marco Teórico:

2.2.1. Teorías sobre comportamiento docente.

Al estudiar las organizaciones escolares y sus docentes, hay que revisar la teoría del campo cognitivo de Kurt Lewin, que permite comprender el comportamiento de las personas y por ende de los maestros.

La comprensión del comportamiento humano se deriva de "la totalidad de los hechos coexistentes que lo rodean que tiene el carácter de un campo dinámico llamado campo psicológico, en que cada persona depende de la interacción dinámica con las otras". (Lewin 1936 En: Chiavenato p. 76. 1994a).

El campo psicológico al que se refiere Lewin, es el ambiente, que comprende el docente y todo lo que él percibe o interpreta del ambiente externo relacionado con sus necesidades actuales.

El modelo de comportamiento humano, según la teoría del campo cognitivo, puede representarse mediante la siguiente ecuación: $C = F(PM)$, en que el comportamiento (C) es resultado o función (F) de la interacción entre la persona (P) y su ambiente (M), el cual está determinado por la parte de su estado físico y social con la que está ligado psicológicamente en un momento específico; ese ambiente psicológico es lo que el docente "hace"

con su ambiente físico y social; por ende, consiste en todo lo que se encuentre psicológicamente fuera de una persona individual y que tenga algún significado para ella.

La teoría del campo cognitivo explica por qué cada maestro puede percibir e interpretar de manera diferente una misma situación. Esta teoría describe cómo cada maestro llega a comprenderse así mismo y al mundo que lo rodea; en ésta su ser y su ambiente componen una totalidad de eventos coexistentes mutuamente interdependientes, que se ocupa especialmente del comportamiento exterior. En este caso la finalidad de la teoría de Lewin, es formular relaciones comprobadas que puedan predecir la conducta del docente en forma individual en sus espacios vitales específicos.

En función de la teoría del campo cognitivo surgen tres enfoques para estudiar el comportamiento de los maestros.

1. El docente como ser que realiza transacciones puesto que no sólo recibe insumos del ambiente y que actúa entre ellos, sino que también adopta una actitud proactiva, anticipándose y muchas veces provocando los cambios que ocurren en el ambiente.

2. El docente con su comportamiento es capaz de establecer objetivos o aspiraciones y realizar grandes esfuerzos para alcanzarlos.
3. El docente como modelo de sistema abierto que se dirige hacia objetivos interdependientes del medio físico y social, está involucrado activamente en transacciones con el ambiente, en la medida en que busca alcanzar sus objetivos". (Thompson 1975 En: Chiavenato: 1994 b. pág 47)

En una empresa educativa, el comportamiento de las personas es complejo, depende de factores internos (derivados de sus características de personalidad: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción del ambiente externo e internos de actitudes, de emociones, de valores entre otros), y externos (derivados de las características empresariales sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, de las políticas y de la cohesión grupal existente).

Dentro de los factores externos (o ambientales), que influyen en el comportamiento de los docentes, puede incluirse: las presiones de los superiores, las influencias de los compañeros de trabajo, los cambios en la escuela y en el sistema, las presiones familiares, los programas de

capacitación y desarrollo puestos en práctica dentro del sistema y las condiciones ambientales (tanto físicas como sociales).

2.2.1.1. Las Habilidades del Docente

La profesión magisterial debe fortalecer sus pilares con maestros cuyas cualidades y competencias profesionales puedan asegurarle a la niñez y a la juventud una educación humana de continua actualidad pese al asombroso dinamismo de las sociedades.

El maestro debe poseer una gama de habilidades que garanticen, éxito a la empresa más importante del mundo moderno: la educación de la niñez y la juventud.

Las habilidades profesionales se refieren no sólo al capital de conocimientos que se posee; sino también a los recursos intelectuales de que se dispone con el objeto de hacer posible la ampliación y desarrollo de ese conocimiento profesional, así como su flexibilidad y profundidad.

Al ser la enseñanza una práctica social cuya realización depende no sólo de las decisiones que toman los docentes en el aula, sino de contextos más amplios de influencia y determinación, la competencia profesional debe ponerse en relación con la capacidad de comprensión de la forma en

que condicionan y median su ejercicio profesional; así como con la capacidad de intervención en esos ámbitos.

Es evidente que la realización de la enseñanza requiere, al igual que cualquier otro oficio de una serie de competencias o habilidades necesarias para la acción didáctica; las mismas han sido enunciadas por Días de Grana: (1985, pág. 31) y de las cuales se pueden resaltar las siguientes:

- Habilidad para expresarse en forma segura, objetiva, confiable y con autoridad profesional, acerca de lo relacionado con el sistema educativo y las bases conceptuales que respaldan los esfuerzos realizados.
- Habilidad para propiciar la integración entre la teoría y la práctica, manteniendo un ambiente social agradable propio de la interacción democrática.
- Habilidad para expresarse con corrección y propiedad y para formular preguntas correctas y efectivas.
- Habilidad para planificar y organizar la situación de enseñanza-aprendizaje con acierto.
- Habilidad para propiciar la formación integral de los educandos, evaluando su crecimiento en forma confiable y objetiva.

- **Habilidad para facilitar las mejores relaciones entre la escuela y la comunidad, ejerciendo el liderazgo.**
- **Habilidad para usar métodos y procedimientos de enseñanza con iniciativa y creatividad.**
- **Habilidad para observar objetiva y discretamente a los alumnos y poderlos comprender y aceptar según son.**
- **Habilidad para impartir conocimientos con sentido de responsabilidad ciudadana.**
- **Habilidad para contagiar con su entusiasmo e interés a los educandos en la realización de actividades de aprendizaje, haciendo buen uso de los recursos tecnológicos disponibles.**

El docente debe poseer conocimientos sobre la estructura administrativa, la filosofía, objetivos y funcionamiento del sistema, programa y áreas curriculares; manejar todo lo relacionado a la teoría del proceso educativo y todas las variables y elementos que lo conforman, las bases o los fundamentos psicológicos y filosóficos, los principios lógicos del aprendizaje, el valor y significado de la enseñanza individualizada y la personal, las bases teóricas de la metodología y la evaluación de la

enseñanza y sobre todo preocuparse principalmente por el crecimiento integral de los educandos.

2.2.1.2 Roles del Docente:

La enseñanza es un proceso complejo. Involucra una serie de actividades, en las cuales se encuentran en juego tres variables **esenciales**: el alumno, lo que será aprendido y el maestro. La última variable, es el docente, es él quien asume la enseñanza; cuando lo hace, desempeña diferentes roles y dentro de éstos diferentes funciones las cuales se describen de la manera siguiente:

- **Rol de Director del Aprendizaje:** Sus funciones como tal implica la aplicación del conocimiento que se tiene del desarrollo del niño, para planificar las actividades del aprendizaje, aplicar el método adecuado al niño individualmente y como colectivo.
- **Consejero y Orientador:** El docente garantizará la utilización de procedimientos efectivos y eficaces en la recolección de información sobre diagnóstico y tratamiento, para ayudar a los niños a entenderse a sí mismo.
- **Mediador de la Cultura:** El docente se valdrá del trasfondo escolar para enriquecer el crecimiento cultural de los alumnos a través de la

proyección de actividades que desarrollen las habilidades, motivaciones, actitudes y valores necesarios para una efectiva participación en la sociedad.

- **Lazo de unión con la comunidad:** Esta función involucra la utilización de los recursos educacionales de la comunidades, asegurando la participación de los padres y/o acudientes en la definición y solución de problemas que surjan dentro del ambiente educativo.
- **Miembro de la Escuela:** Cuando el docente trabaja efectivamente como miembro de la escuela, contribuye en la definición de las metas y objetivos, actividades generales y en la evaluación que se realiza de los programas desarrollados en el centro escolar.
- **Profesional de la Enseñanza:** La profesionalización docente requiere demostrar aprecio por la profesión y ser responsable de su propio crecimiento profesional individual y como parte de un conglomerado.

2.2.2. Formación Docente

La Formación Pedagógica y profesional del maestro es un tema de actualidad permanente, como todo lo relacionado con su función. Los programas de formación docente deben permitir la interacción entre la teoría

y la práctica, no sólo como procedimiento pedagógico para promover el desarrollo de actitudes, valores y comportamientos, sino como exigencias epistemológicas para producir conocimientos relevantes a la hora de interpretar e intervenir en la práctica.

No se puede comprender el comportamiento de los docentes, ni favorecer el cambio del mismo, sin entender qué actuaciones profesionales son respuestas personales, a patrones de comportamientos dirigidos no sólo por la cultura, la sociedad y la política educativa externa, sino de forma inmediata por las regulaciones colectivas de la práctica establecida en los centros escolares y diseminadas como una especie de “estilo profesional” por diversos niveles del sistema escolar, creando lo que es la “cultura profesional” como conjunto de rutinas prácticas, imágenes que dan sentido a las acciones, valores de referencia y racionalización de la práctica. Los estudios sobre génesis del profesionalismo hablan siempre de la importancia de una preparación profesional de los docentes.

La formación docente constituye uno de los pilares fundamentales de todo sistema educativo en razón de la estrecha vinculación entre la calidad de la misma y la calidad de los productos de dichos sistemas educativos.

2.2.2.1. Bases Legales de la Formación Docente:

El artículo 59 de la Ley 47 de 21 de septiembre de 1946 establece que la educación normal tiene por objeto la formación de los maestros de enseñanza primaria, de acuerdo con las necesidades educativas del país.

En las reformas establecidas a la Ley 47, mediante la Ley 34 de junio de 1995, se le adicionan los artículos del 264 al 275, de los cuales se puede resaltar que es competencia del Ministerio de Educación conjuntamente con las Universidades, coordinar, planificar y organizar todo lo concerniente a la formación docente a nivel superior.

El Capítulo V de la citada Ley 34, desarrolla el artículo 300 de la Constitución Nacional de la República de Panamá en el cual se establece la carrera docente. Para tales efectos mediante la Ley 28 de 1997, se crea la Comisión de Carrera Docente, la cual reglamentará todo lo concerniente a la idoneidad profesional, la proyección social y la labor del educador así como los procesos educativos y los aspectos éticos, morales, profesionales y remunerativos.

También se establece en el artículo 277 de la Ley 34, que el educador será evaluado en base a su eficiencia profesional, superación académica,

docencia e investigación educativa con el propósito de ampliar sus posibilidades de movilidad y ascenso en el sistema.

El papel del educador que se forme debe responder a preservar y enriquecer su salud física, mental y social. Debe procurarse la formación de un docente comprometido con los valores cívicos, éticos, morales, sociales, políticos, económicos, religiosos y culturales. La calidad de la formación docente se garantizará a través de proveer a los centros de formación de una estructura a la naturaleza de su función.

2.2.2.2. Valores del Profesionalismo Docente

Cuando se defiende la profesionalidad de los docentes se está demandando una consonancia entre las características del puesto de trabajo y las exigencias que la dedicación a tareas educativas lleva consigo. Se plantea la reivindicación que se reduce a un deseo de mayor status, y reclama mayor y mejor formación y capacidad para enfrentarse a nuevas situaciones, preocupación por aspectos educativos que no pueden venir descritos en normativas, integridad personal, responsabilidad en lo que hace, sensibilidad ante las situaciones delicadas, compromiso con la comunidad y otros aspectos.

Estas exigencias le conceden un carácter muy especial al sentido que tiene la cualificación o la autonomía en los docentes, se trata de unas condiciones humanamente dignas en una ocupación. La imposibilidad de realizar todas las funciones que públicamente se reconocen como necesarias para el buen desempeño del oficio educativo dependen de la capacidad de decidir responsablemente la adecuación entre el propósito educativo y la realidad concreta en la que aquél trata de realizarse.

· La educación requiere responsabilidad y sólo se puede ser responsable si se es capaz de decidir, ya sea por disposiciones legales o por la capacidades intelectuales y morales. Autonomía, responsabilidad y capacitación son características tradicionalmente asociadas a valores profesionales que debieran ser ineludibles en la profesión docente. Y el profesionalismo, puede ser así, bajo esta perspectiva, una manera de defender los derechos del profesorado, y de la educación.

Las dimensiones de la profesionalidad de la docencia han sido analizadas por (Contreras: 1997, pág. 520a) desde una perspectiva educativa que incluye la obligación moral; el compromiso de la comunidad y la competencia profesional, las cuales se describen a continuación:

- **La Obligación Moral:** quien escoge la profesión docente, debe entenderla como un compromiso que se sitúa por encima de cualquier obligación contractual que pueda establecerse en la definición del empleo. El docente está obligado con todos sus alumnos o alumnas en su desarrollo como personas, aún a sabiendas de que eso le suele ocasionar tensiones y dilemas: ha de atender al avance en el aprendizaje de sus alumnos, mientras que no puede olvidarse de las necesidades y del reconocimiento del valor que como persona le merece todo el alumnado.

Considerando el oficio de enseñar como una relación directa y continuada con personas concretas sobre las que se pretende ejercer una influencia, hace que el docente se encuentre comprometido con la legitimidad de dicha influencia, con la bondad de las pretensiones y con los aspectos más personales de la evolución, los sentimientos, el cuidado y atención que pueden demandar como personas.

El maestro, o la maestra, ha de enfrentarse inevitablemente a su decisión propia sobre la práctica que realiza, porque al ser él o ella quien personalmente se proyecta en su relación con alumnos y alumnas, tratando de generar una influencia, ha de decidir o asumir el grado de identificación o de compromiso con las prácticas educativas que desarrolla. Esta conciencia

moral sobre su trabajo lleva emparejada la autonomía como valor profesional. Este compromiso requiere juicios profesionales continuos sobre lo apropiado de las actuaciones a los casos concretos con los que se encuentra y que ha de resolver.

- **El compromiso con la comunidad:** el oficio docente tiene implicaciones éticas muy importantes. La moralidad no es un hecho aislado, sino, al contrario, un fenómeno social, producto de vida en comunidad, en la que hay que resolver problemas que afectan a la vida de las personas y a su desarrollo, y que precisan dilucidar qué es lo moralmente adecuado al caso. En este sentido, la moralidad como cuestión personal, es también una cuestión política. La educación además de ser un problema de la vida privada del magisterio es una ocupación socialmente encomendada y que responsabiliza públicamente al docente. La comunidad también debe entender su compromiso o responsabilidad sobre la enseñanza, lo cual se logrará con una participación activa en todas las actividades de la escuela y de los sistemas educativos.
- **La competencia Profesional.** haciendo referencia a la competencia profesional, se pueden mencionar:

"Es evidente que la realización de la enseñanza necesita, como cualquier otro oficio, de un cierto dominio de habilidades, técnicas y en general recursos para la acción didáctica, de la misma forma que debe conocer aquellos aspectos de la cultura y el conocimiento que constituyen el ámbito o el objeto de lo que se enseña". (Contreras: 1997, pág. 57b)

La competencia profesional es una dimensión necesaria para el desarrollo del compromiso ético y social, porque proporciona los recursos que lo hacen posible.

"Un maestro no puede hacerse competente en aquellas facetas sobre las que no tiene o no puede tomar decisiones y elaborar juicios razonados que justifiquen sus intervenciones". (Gimeno: 1989 En: Contreras, 1997, pág. 59c).

2.2.2.3. Niveles de Formación Docente

La formación del docente para el nivel primario transcurre, en Panamá, en La Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena y en la Escuela de Formación Pedagógica, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá.

2.2.2.3.1 Formación Docente a Nivel Medio:

La formación docente a nivel medio recae en la Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena. Con el Decreto número 66 del 21 de

febrero de 1961, se reglamentaron las escuelas normales del país, y la formación del maestro primario como responsabilidad exclusiva del Estado, ya que sólo serían preparados en instituciones oficiales.

En 1996, en el Ministerio de Educación, se elaboró un panfleto (2 páginas), el cual contiene los requisitos de ingreso a la carrera docente que ofrece la Escuela Norma Superior Juan Demóstenes Arosemena, los cuales se detallan a continuación:

- Haber realizado los estudios de Primer Ciclo en forma continuada y en no menos de tres años.
- Presentar créditos de I y II año y copia del boletín de III año.
- Tener un promedio global de 4.0 en Primer Ciclo.
- Tener una edad que no sobrepase los 16 años al momento de la inscripción.
- Poseer buena salud física y mental comprobada por profesionales idóneos.
- Haber obtenido buena conducta en sus estudios.
- Presentar foto carnet.
- Presentar pruebas psicológicas de aptitudes, actitudes y personalidad.
- Participar en un curso de afianzamiento durante un mes.

El curso cubrirá: Español, Matemática, Educación Física, Expresión Artística, introducción a la Carrera Magisterial y Técnica de Investigación. Para participar en el curso de afianzamiento es indispensable haber aprobado la prueba psicológica.

Además el alumno durante el curso debe permanecer en la Escuela Normal para someterse a pruebas físicas (natación, ejercicios físicos y entrevistas). El proceso de selección para ingresar a la Escuela Normal, tiene la finalidad de detectar el recurso humano que responda a las exigencias del perfil diseñado, para garantizar la formación de un educador de calidad.

a. Perfil de Entrada del Aspirante a la Carrera de Magisterio:

En términos de personalidad, la Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena ha establecido que los aspirantes a ser maestros deben poseer las siguientes características: ser entusiasta, optimista sociable; responsable y con capacidad crítica; interesado por la gente, por asuntos prácticos, tener dominio, control, seguridad de sí mismo; agradable, amable buen temperamento; con capacidad de competencia, espontánea y desinhibida; con sensibilidad social, flexible y considerada con los demás, poseer capacidad para organizar trabajos grupales; debe además

tener capacidad para establecer relaciones sociales satisfactorias manejar los grupos adecuadamente con figura de autoridad y gozar de una adecuada definición sexual.

A través del diseño de este perfil se pretende garantizar el reclutamiento de estudiantes con características personales definidas que aseguren un futuro maestro, acorde con las exigencias de la sociedad.

b. Objetivos de la Formación Docente a Nivel Medio:

Los acelerados adelantos científicos implican la necesidad impostergable de formar un maestro capaz de enfrentar los procesos de desarrollo y transformaciones de la sociedad; por ello la Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena ha cimentado su formación en los siguientes objetivos: Formación dinámica, consciente, racional y creativa, que encausen, vigoricen y consoliden las motivaciones necesarias para un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo y permanente; se aspira formar un docente que sea capaz de asumir el papel que le corresponde en el proceso de desarrollo y cambio de la estructura socio-económica, política y cultural del país.

Cabe resaltar que la Escuela Normal aspira fomentar el desarrollo de actitudes analíticas, críticas, creadoras, científicas y tecnológicas; fomentar el desarrollo de una conciencia nacional con proyección e interpretación de la cultura. Se busca además formar al docente de acuerdo con los principios de la ética profesional, enfatizando los valores de responsabilidad y superación en el trabajo, honestidad, actitud positiva de las relaciones humanas de manera que se constituya en un ejemplo para esa sociedad a la cual va a servir.

El docente que se forme debe ser capaz de interpretar los principios filosóficos expresados en la Constitución Nacional en función de su labor de la docencia. Se promueve una formación sobre la base de la comprensión de los problemas nacionales e internacionales, tomando en cuenta los ideales de solidaridad, independencia y convivencia pacífica que rigen los pueblos.

Otro objetivo de la formación docente que ofrece la Escuela Normal es el de orientar al alumno-maestro en el conocimiento de las características biosicosociales económicas y culturales del educando, para que sea capaz de formarse integralmente; orientar al alumno-maestro para que sea capaz de aplicar métodos y técnicas didácticas que permitan la participación activa del educando; al ir al campo de trabajo el docente debe estar capacitado para

investigar, planificar, organizar, ejecutar, evaluar y conducir el proceso educativo.

c. Perfil de Egreso del Maestro de Primer Nivel de Enseñanza de la Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena.

En el campo laboral el maestro normalista debe ser capaz de: **diseñar las estrategias de aprendizaje como hipótesis de acción y desarrollar una variedad de situaciones de aprendizaje; preparar alternativas adecuadas para la solución de los problemas educativos; evaluar los resultados y llevar a cabo reflexiones y ajustes para incrementar la calidad y eficacia de la educación; atender a sus alumnos como personas y comprender y desempeñar su rol en la comunidad y de ser modelo y ejemplo para la población.**

El maestro normalista debe conocer la realidad educativa y la realidad nacional y estar preparado para investigar, interpretar y comprender los procesos de enseñanza-aprendizaje; tener una actitud abierta a los cambios dados en circunstancias dinámicas de la sociedad, siendo un promotor social; y controlar la administración de recursos y orientar el proceso de aprendizaje.

ch. Plan de Estudio de la Carrera de Maestro de Enseñanza Primaria (Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena)

Según el Decreto N°. 318 de 29 de junio de 1994, el Plan de Estudio de la Carrera de Maestro de Enseñanza Primaria que ofrece la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena contempla las siguientes asignaturas: Inglés, Psicología, Problemas de Aprendizaje, Evaluación de los Aprendizaje de Enseñanza, Currículo, Teoría y Planeamiento Curricular, Sociología de la Educación, Didáctica de la Lecto Escritura y la Literatura Infantil, Didáctica 1, Práctica Docente y Trabajo Comunitario, Ética, Relaciones Humanas, Administración, Supervisión y Legislación del Primer Nivel de Enseñanza, Didáctica 11, Práctica Docente y Trabajo Comunitario en el Área Rural y Seminarios con un total de 56 horas semanales.

La Escuela Normal Superior, ha implementado el Bachillerato Pedagógico, constituido por 4 grandes áreas. El área científica constituida por las asignaturas: Fundamentos de Ciencias Básicas, Física, Química, Biología y Ecología, Matemática y Geometría y Educación Física. Un área Educativa formada por las asignaturas: Introducción a las Ciencias de la Educación, Psicología (1, 2, 3), Didáctica General y Especial, Organización, Administración y Legislación de la Enseñanza, Investigación y Evaluación Educativa (1,2) Elaboración de Materiales Educativos, Práctica y Trabajo

Comunitario y Filosofía de la Educación (1,2). En el área humanística se incluye Religión y Urbanidad, Español, Inglés, Ciencias Sociales y Educación Artística y Musical. Y el área técnica que consiste en Educación para el trabajo.

El Bachillerato Pedagógico consiste en tres años de escolaridad, al final del cual el estudiante obtendrá un título de Bachiller Pedagógico con especialización en Pedagogía y las opciones de continuar estudios superiores para obtener título de Maestro de Enseñanza Primaria, o ingresar a la Universidad.

2.2.2.3.2. Formación Docente a Nivel Universitario:

La formación de maestros a nivel universitario está a cargo de la Escuela de Formación Pedagógica de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Panamá.

La formación a nivel universitario se realiza en un periodo de tres años, incluyendo un año de cultura general. Su finalidad principal es formar docentes y mejorar la formación que poseen los maestros en servicio.

a). OBJETIVOS :

La carrera de Profesorado en Educación Primaria está orientada en los siguientes objetivos: aplicar métodos y técnicas en función de las

características del nivel y de las necesidades individuales colectivas de los alumnos; expresar en su desenvolvimiento personal y profesional normas éticas deseables y promoverlas a través de su acción docente; estará el maestro capacitado para diseñar situaciones curriculares de acuerdo con criterios modernos de planeamiento para las diferentes etapas del proceso de enseñanza-aprendizaje; aplicar los procesos científicos curriculares para la interpretación y adecuación de los programas de enseñanza en función de la comunidad y del grupo de alumnos del alumno en particular.

En la Facultad de Ciencias de la Educación se pretende formar un maestro capaz de promover y ejecutar acciones a nivel institucional, interinstitucional y comunitario para propiciar mejoras sociales, educativas, recreativas y de salud en función de la población estudiantil; aplicar procedimientos científicos para la estructuración de situaciones de aprendizaje que permitan detectar y mejorar el rendimiento escolar; valorar la importancia de la familia y la comunidad como fuente y recurso del proceso educador del niño.

Se busca una formación docente que permita en el desempeño de la docencia, explorar las habilidades, destrezas e intereses del educando para canalizarlas a través de la familia y la comunidad. Es finalidad primordial

de la Facultad de Ciencias de la Educación formar docentes y mejorar la formación que posee el maestro de servicio, para que seleccionen, organicen y ejecuten las actividades educativas individuales y colectivas de los niños de la educación primaria. (Plan de Estudio de la carrera en Educación Primaria: 1991, pág. 21a).

Para ingresar a la Carrera de Profesorado en Educación Primaria el aspirante debe gozar de buena salud física y mental, comprobada a través de certificación médica, poseer diploma o certificado de culminación de la enseñanza media y secundaria, además de crédito debidamente certificados. Podrán aspirar los maestros de Enseñanza Primaria, bachilleres en Letras, Ciencias, Comercio, Industrial, Agropecuaria y Educación para el Hogar. A los bachilleres en Comercio se les exige un promedio no inferior al 3.5 en los últimos 3 años.

Todos los aspirantes a la carrera de Profesorado de Primaria deben presentar y aprobar las pruebas psicológicas y de Conocimientos Académicos y de Conocimientos Generales de la Universidad.

b). Perfil de Egreso de la Carrera de Profesorado de Educación Primaria:

En el Documento de Plan de Estudio de la Carrera de Educación Primaria se desglosan los indicadores que constituyen el perfil de egreso del maestro universitario. (1991, pág. 20b)

Al finalizar su carrera el maestro universitario, que prestará servicio en las escuelas primarias del país deberá estar preparado para:

- Coordinar y trabajar en equipo en la solución de situaciones y problemas de la comunidad.
- Planificar las diferentes etapas del proceso enseñanza aprendizaje, atendiendo las características del niño y del contexto social.
- Utilizar métodos y técnicas adecuadas al nivel y a las características del grupo.
- Diseñar y utilizar los recursos didácticos y del método para apoyar el logro de los objetivos.
- Emplear la evaluación para diagnosticar, determinar el progresivo avance de la enseñanza y para certificar los resultados del aprendizaje.

- Seleccionar, diseñar y aplicar procedimientos e instrumentos de evaluación de acuerdo con los objetivos para verificar el comportamiento del alumno en todas las áreas y categorías de aprendizaje.
- Detectar problemas de aprendizaje a través de la investigación evaluativa y ensayar estrategias de recuperación y de nivelación.
- Orientar la formación de buenos hábitos de conducta personal y social de acuerdo con los valores éticos.

c). Plan de Estudio de la Carrera de Profesorado de Primaria:

Para la Carrera de profesorado de Educación se estructuró un plan de estudio con una duración de 3 años; el primero de cultura general, integrado por 8 asignaturas de carácter cultural y de introducción al área pedagógica, las cuales son: Introducción a la Ciencia de la Educación, Principio de Matemática, Principio de Biología, Principio de Ciencia, Filosofía 1, Axiología, Redacción y Expresión Oral 1 y 11. También contempla el año de cultura 3 asignaturas electivas las cuales son: Cultura Nacional, Geografía de Panamá, Evolución de las Religiones y Apreciación al Arte. Para el 11 semestre las asignaturas son Fundamentos de Doctrinas Sociales

Modernas y su Incidencia en la Educación, Folklore Nacional, Apreciación a la Música, Realidad Nacional y Educación y el teatro a través de los tiempos.

También se incluyen 2 seminarios con un crédito cada uno, sobre Técnicas de Estudio y Lectura Rápida y Comprensiva y Análisis y Confección de Trabajos Monográficos.

En segundo año el estudiante debe aprobar las siguientes asignaturas. Fundamento de Educación II, Evolución de las ideas Pedagógicas, Salud y Educación Física, Educación en Panamá I, Crecimiento y Desarrollo II, Evaluación Escolar II, Técnicas de Estudio, Aprendizaje II, entre las electivas: Técnicas de segundo, Investigación Pedagógicas II, Historia de las Relaciones entre Panamá y Estados Unidos e Higiene mental para Educadores.

Para el segundo semestre las electivas son: Educación Social del Niño II, Técnicas Pedagógicas Grupales y Técnicas Pedagógicas para Teatro Infantil.

En el tercer año las asignaturas son, Enseñanza de la Lecto-Escritura, Metodología de las asignaturas Área B, Metodología de las Asignaturas Área C, Orientación Escolar II, Dificultades en el Aprendizaje, Taller de

Recursos Didácticos II, Administración II, Curriculum II, Práctica Docente y como electivas Relaciones Humanas y Éticas del Educador, Legislación Escolar y Métodos Andragógicos.

La Carrera de Educación Primaria tiene como asignaturas fundamentales las siguientes asignaturas: Fundamento de Educación II, Evolución de las Ideas Pedagógicas, Higiene Mental para Educadores, Crecimiento y Desarrollo II, Evaluación Escolar II, Educación en Panamá I, Aprendizaje II, Técnicas de Estudio del Niño, Curriculum II, Dificultades en el Aprendizaje I, Administración Escolar II, Metodología de las Asignaturas Área A, Metodología de las Asignaturas Área B, Metodología de las Asignaturas Área C y Práctica Docente.

La Práctica Docente se realiza una vez aprobada todas las asignaturas del Plan de la Carrera, durante el I Semestre.

Al terminar la carrera docente los educadores de ambas instituciones formadoras de docentes, serán profesionales capaces de:

- Tener claro dominio de los fines, principios y lineamientos que orientan la educación panameña.
- Planificar las diferentes etapas del proceso de enseñanza-aprendizaje de manera que le permitan atender las dificultades de los estudiantes.

- Estructurar experiencias de tal forma que le permitan diseñar, utilizar y controlar los recursos educativos disponibles.
- Tener sólida preparación en el campo científico, para investigar los problemas del aula y poner en práctica estrategias de recuperación de dificultades de aprendizajes.
- Aplicar de manera científica los procedimientos e instrumentos de evaluación.

2.2.3 EL PROCESO PEDAGÓGICO:

La enseñanza es un proceso especialmente complejo. Involucra una amplia gama de actividades, en las cuales, tal como se ha dicho se encuentran en juego tres variables esenciales: el alumno, lo que será aprendido y el maestro. En último caso es el maestro el que asume la enseñanza y cuando lo hace, se compromete en actividades de explicación, de demostración, de higiene mental, de orientación, actividades para mantener la disciplina, administración de documentación, de distribuir tareas, de planear el currículo, de probar y evaluar y muchos otros tipos más de actividades. La acción que realiza el maestro mientras enseña puede ser analizada en los siguientes componentes (Planificación, Ejecución y

Evaluación) y posibilitando la identificación de muchas habilidades técnicas en término de actos especiales de enseñanza o secuencia comportamentales o diferenciados. (Actitud Profesional)

Ezequiel Ander Egg, define planificar como la acción que consiste en utilizar un conjunto de procedimientos los cuales introducen una mayor racionalidad y organización en unas acciones y actividades previstas de antemano con lo que se pretende alcanzar objetivos. (Ander Egg: 1982 pág. 13). En el ámbito educativo planificar la enseñanza es calcular lo que se hará en el futuro desenvolvimiento del proceso del aprendizaje procurando dominar el curso de los acontecimientos que en forma natural Ocurrirán. Planificar significa, tomar decisiones respecto a las interrogantes que surjan al momento de analizar la situación en que se desarrollará la actividad docente.

Conceptualmente ejecutar consiste en llevar a la práctica una cosa. En cuanto a la enseñanza incluye motivación, dirección del aprendizaje, o sea presentación del contenido, elaboración, fijación e integración del aprendizaje; aquí intervienen elementos como el

lenguaje, los métodos y técnicas de enseñanza y el material didáctico) La ejecución entonces está orientada hacia la práctica efectiva de la enseñanza, a través del desarrollo de la clase, de las actividades de los alumnos, dentro y fuera de la escuela.

Por otro lado la evaluación o verificación de la labor realizada con los alumnos implica (sondeo, verificación propiamente dicha, rectificación y ampliación del aprendizaje). La evaluación va dirigida hacia la certificación de los resultados obtenidos con la ejecución. En este momento didáctico el maestro debe preguntarse si los objetivos fueron logrados y si el planteamiento estuvo acorde con la realidad de los alumnos.

2.2.3.1. Eficiencia Docente.

Una forma de obtener la definición de lo que constituye la eficiencia docente es examinar y analizar lo que hacen los buenos maestros durante el proceso de enseñanza.

La administración de la acción educativa es integral considerándola en tres momentos relacionados entre sí: la planeación al inicio, la ejecución y la terminación.

La planeación en la acción educativa es importante para preparar y orientar lo que se va a ejecutar. Es la forma adecuada de evitar la improvisación y la casualidad en la labor del aula. Para que el maestro pueda responder a los intereses y necesidades de los estudiantes, es necesario que realice un diagnóstico que le permita conocer sus expectativas. La evaluación diagnóstica, en esta etapa los hace considerar sujetos, con expectativas, gustos, dificultades y anhelos. Al conocerlos se tiene mejor posibilidad para decidir y escoger temas, trazar objetivos, diseñar actividades y determinar factores de evaluación.

Si al estudiante, de acuerdo con su nivel, se le permiten sugerencias e incluso, la presentación de planes o proyectos para la clase está participando en la planeación y, aprendiendo a ser organizado y, como organizar una acción pedagógica. Al decidir temas, objetivos y actividades está reflexionando y contribuyendo con su liderazgo activo a la transformación de la clase.

La realización de la acción educativa preparada es el paso subsiguiente. Con el trabajo integrado de maestro-estudiantes se lleva a cabo lo planeado.

Durante el tiempo de la realización de las actividades pedagógicas es importante que se esté evaluando para que el estudiante interiorice y perciba

lo que está pasando en el proceso impulsado. La autoevaluación y la coevaluación desarrollan su capacidad de percepción subjetiva e intersubjetiva; posibilitan la observación, la valoración y el análisis, sin presiones de ninguna índole, de lo que está haciendo dentro y fuera del aula.

Cuando se evalúa la acción docente durante su ejecución, como se hace la mayoría de las veces, con ellos se está demostrando que lo importante es el resultado y no el proceso mismo implementado desde el aula. Por el contrario, hay que dar espacio y tiempo para que el educando valore y aprecie la dinámica que a cada momento desarrolla. Sólo de esta forma considera de gran valía el trabajo pedagógico cotidiano adelantado mancomunadamente.

Resulta fácil aceptar que se evalúen los logros alcanzados al culminar una guía, un periodo o un año por cuanto eso se ha hecho permanentemente en la práctica escolar.

Sin embargo, hay que insistir en que los logros cualitativos están por encima del resultado cuantitativo o la nota. Estos logros se traducen en el aprendizaje y desarrollo de saberes, conocimientos, destrezas, integración, interacción, dificultades, aciertos y desaciertos, los cuales son el producto obtenido no, por un esfuerzo aislado o individualizado, sino

compartido, interactuado, dialógico, en que todos participan educándose unos a otros en una dinámica integral e integrada. En suma, al evaluar integralmente la acción educativa, es importante tomar en cuenta la planeación, su realización dada en el desarrollo de actividades y la culminación de los logros cualitativos obtenidos.

Se denomina eficiencia:

"Al logro de las metas, expresadas como objetivos específicos y se manifiesta en la adecuación de los procedimientos métodos y técnicas que se empleen; en la realización de las actividades o tareas y en el desarrollo de los procesos inherentes al proyecto o al programa que se trate" (Ugalde: 1974, pág. 250)

En el lenguaje educativo se define la eficiencia en términos, de que el maestro haga las cosas como deben hacerse en el proceso de enseñanza aprendizaje de la mejor manera posible.

La eficiencia docente se mide a través de la calidad docente que incluye resultados obtenidos en la organización y desarrollo de actividades; el mejoramiento y crecimiento profesional; la eficiencia administrativa que conlleva conocimientos y cumplimientos de disposiciones administrativas y el interés y dedicación por el trabajo.

El Logro de la eficiencia exige de los gobernantes de turno proporcionar al docente todos los recursos tanto materiales (instalaciones adecuadas, materiales didácticos, equipos tecnológicos y otros) y recursos económicos (presupuestos racionales y salarios adecuados a las necesidades del docente) que conlleven al logro de los objetivos.

Al analizar la eficiencia docente se han identificado como indicadores en la planificación de la enseñanza los siguientes : correlación entre los objetivos generales, específicos y actividades, distribución correcta de tiempo, utilización de recursos adecuados y uso de una evaluación acorde.

Para la ejecución de la enseñanza los indicadores son: partir del diagnóstico para determinar condiciones del alumno, ajustarse a lo planificado en cuanto a tiempo y temática, establecer interrelación maestro-alumno, retroalimentar la clase y adecuar los métodos y técnicas al desarrollo de los alumnos.

En cuanto al proceso de evaluación el docente utilizará la retroalimentación a lo largo del proceso para identificar limitaciones y encontrar alternativas de solución, realizará la evaluación sumativa para asignar calificaciones, valorar resultados, ofrecer informes

administrativos e informar a los padre y/o acudientes del avance o limitaciones de los estudiantes.

2.2.3.2 Eficacia Docente:

Según (Chiavenato; 1995, pág. 28) la eficacia puede definirse en términos del logro de los objetivos.

De allí que para hablar de eficacia docente, considerando está como el logro de los objetivos en término de resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, hay que considerar que se requiere de un modelo de centro educativo también eficaz; la eficacia del proceso pedagógico, en relación con la de los docentes no se puede analizar como se hace en una empresa que produce objetos materiales, ya que la productividad de un trabajador manual se puede medir en términos de cantidad de trabajo, pero para los docentes es más importante la calidad de ese producto que se ofrece a la sociedad. La eficacia docente entonces, puede valorarse en función del desarrollo de conocimientos, aptitudes, valores, destrezas y sensibilidad social en los alumnos.

El educador eficaz, es aquel que se interesa por sus alumnos, las actividades de la clase, los ayuda tanto en sus problemas personales como escolares, reconoce sus esfuerzos, los estimula a que actúen lo mejor posible

con ayuda de materiales y de técnicas interesantes originales; especialmente produce en sus alumnos el máximo de cambios deseables en el grado más elevado.

2.2.4. La evaluación Docente:

Muchos son los factores que participan en la evaluación de la competencia de un maestro. El conocimiento y manejo de los métodos, las técnicas de enseñanza, así como cierta disposición general para tratar con estudiantes, son evidentemente importantes. Del mismo modo, son importantes la inteligencia natural, la buena preparación en la disciplina que se imparte, el interés en la educación, la capacidad de establecer relaciones amistosas maduras, además de paciencia y control de si mismo.

Son necesarias tanto la "preparación" como una personalidad adecuada para la enseñanza, es decir, ningún rasgo personal debe dificultar en grado notable la tarea de enseñar.

Pero lo más importante de todo esto es la disposición misma del maestro para mirar cómo "anda" en estas cualidades y hasta dónde unas y otras favorecen o dificultan su labor docente.

El reconocimiento de que la evaluación del docente tiene lugar dentro de un contexto organizativo es vital para comprender los propósitos fundamentales de los sistemas de evaluación del docente.

La evaluación del rendimiento individual del maestro se lleva a cabo de forma constante por parte de estudiantes, padres, otros profesores y el público en general.

Existen varios modos de clasificar los propósitos de los procesos de evaluación docente, pero ésta sirve al menos a tres propósitos principales en las escuelas. Las diferencias entre estos tres propósitos son más aparentes cuando su impacto se considera a nivel individual, en particular cuando se intenta fomentar algún cambio en el status quo.

Primero, la evaluación se puede utilizar para controlar el rendimiento de los individuos dentro de unas posiciones determinadas o para influir sobre la misma.

Segundo, la evaluación puede ser utilizada para controlar el movimiento que tiene lugar dentro de los puestos docentes. También sirve para detectar a los individuos que tratan de ascender a un puesto o para retener a aquellos que pudieran abandonar la plaza que ocupan o para forzar la salida de otros.

Tercero, la evaluación puede utilizarse para legitimar el sistema de control organizativo en si mismo; puede servir también para transmitir un sentido de justicia y equidad tanto acerca de la organización como de su ejercicio de control" Jason y Hammond, (1997, pág. 302).

La evaluación educativa es una actividad valorativa investigadora que facilita el cambio educativo y el desarrollo profesional de los docentes. Cabe destacar que la evaluación docente siempre ha sido con carácter sumativo.

El docente es un profesional que tiene como meta la **singular tarea de enseñar, de forma que su enseñanza produzca aprendizajes significativos en sus alumnos.** Cuando el docente no logra resultados tan alagadores se preocupa y se pregunta ¿ cómo puedo mejorar o corregir mi enseñanza?. De allí que se hace necesario implementar dentro del sistema de evaluación docente, la autoevaluación, como una poderosa herramienta para mejorar la calidad de la enseñanza constantemente buscada por los educadores y administradores escolares.

Para comprender la utilidad de las técnicas de autoevaluación deben verse en el contexto de la evaluación formativa.

Si se fomenta un programa de evaluación formativo, entonces, la necesidad de la evaluación sumativa disminuye o desaparece. Si los datos que se obtienen en la evaluación son devueltos a los docentes, con el objeto, que éstos los utilicen para mejorar sus técnicas o estilos de enseñanza, la evaluación es formativa difiere como se utilizan en el presente, que es de carácter sumativo, con poca utilidad para mejorar la eficiencia y eficacia docente

La autoevaluación es un mecanismo poderoso para el desarrollo personal, porque el docente que participa en ella normalmente está muy motivado en lo que a su crecimiento y mejora se refiere. El mayor valor de la autoevaluación es la mejora del rendimiento a través de un mayor conocimiento de los propios puntos fuertes y las propias deficiencias. En la autoevaluación el docente participa en la detección de sus problemas y en la búsqueda de las soluciones.

Bailey (1981), En Jason y Hammond, (1997. pág. 302) examinó los orígenes de la autoevaluación y definió el **concepto no como** un simple método sino adoptando un enfoque globalizador que incluye una actitud filosófica y estrategias para mejorar la propia enseñanza. Identificó 5 pasos para realizar una autoevaluación eficaz:

- Partir de una visión global filosófica que examina los mitos que rodean la autoevaluación;
- Utilizar cintas de audio y videos;
- Identificar capacidades y comportamientos pedagógicos básicos para su posterior análisis;
- Aprender a planificar y evaluar los comportamientos pedagógicos identificados; y,
- Utilizar hojas de observación.

La autoevaluación como parte de la evaluación docente es un instrumento útil y poderoso del que puede hacer uso el educador en la inacabable tarea de mejorar comportamientos, estrategias y técnicas de su enseñanza. Es el único medio de fundamentar un desarrollo profesional y llevarlo a cabo dentro de la autonomía profesional. Es importante resaltar que la evaluación es análisis, reflexión y sobre todo mejoramiento. También hay que verlo como un gran proceso de democratización en donde la información de todos los participantes del acto educativo es importante y comprometido. Por ello, este estudio utiliza la autoevaluación como la vía

para valorar la eficiencia y eficacia de las acciones educativas que se dan en el aula, relatados por sus propios participantes.

En resumen la tarea de mejorar las destrezas de los docentes, sin duda las nuevas ideas son escasas; se requiere resolver cómo desarrollar conocimientos, destrezas y actitudes que los maestros pueden usar con el fin de mejorar significativamente sus clases. También se necesitan nuevas ideas acerca de la evaluación del rendimiento de los estudiantes, para que se puedan intentar mejores niveles de calidad, e intentar alcanzarlos, a través de una buena evaluación.

La manera sistemática de mejorar la enseñanza en la sala de clases, el docente debe tener:

- Más apoyo verdaderamente pedagógico de los directores y supervisores, (en vez de la fiscalización que típicamente ofrecen).
- Medidas para mejorar la auto-imagen como docentes, su grado de control interno y su compromiso con su papel de orientador del aprendizaje de sus alumnos.
- Mejores metodologías para usar en el aula, incluyendo aquellas de evaluación formativa y aprendizajes para el dominio; mejor dominio de

los contenidos de la materia y mejor manejo de las variable afectivas de los alumnos en relación con el aprendizaje.

- Más apoyo de los padres de familia y de la comunidad, para poder ligar el trabajo de la escuela con las necesidades de la comunidad.

La fina sensibilidad del educador debe guiarlo a interesarse por adquirir conocimientos sobre los principales aspectos de la vida social, política económica , industrial y artística de la comunidad en que se encuentra la escuela.

En cuanto a las funciones didácticas, el maestro debe estar preparado para orientar el aprendizaje de sus alumnos; utilizando para ello métodos y técnicas que exijan su participación activa en la adquisición de los conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. Así pues, esta función didáctica consiste en orientar la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la Investigación.

2.2.5. El Papel del Director:

Un activo liderazgo de la instrucción, ejercida por un directo con visión, es el componente más importante en una escuela eficaz y de éxito.

Entre las cualidades y comportamientos que caracterizan a los directores eficientes y eficaces están:

- Los directores eficientes tienen una visión clara de lo que pueden ser sus escuelas, y animan a todo el personal a trabajar en la materialización de esa visión.
- Tienen unas elevadas expectativas tanto sobre el rendimiento del alumno como del trabajo del profesorado.
- Observan a los profesores en el aula y ofrecen una retroalimentación positiva y constructiva, con el propósito de solucionar problemas y mejorar la instrucción.
- Fomentan un uso eficaz del tiempo de instrucción y diseñan procedimientos para reducir al máximo las interrupciones.
- Utilizan de forma creativa los recursos humanos y materiales.
- Hacen un seguimiento y una evaluación continua del rendimiento colectivo de los alumnos y utilizan la información para guiar la planificación docente. (Gary y Thomas: 1995, pág. 32).

Los directores que toman medidas bien concretas para contribuir al desarrollo de una orientación académica y de unas expectativas de altos

rendimientos, son reflejos del papel de líderes de la instrucción que desempeñan.

Los directores juegan un papel activo y personal al llevar el nivel de concienciación de la necesidad de mejora de la escuela, de llevar las expectativas de rendimientos, y conseguir un consenso sobre los cambios a introducir, contribuir a alcanzar un consenso entre docentes, alumnos y administración sobre normas y modelos de conducta que concuerden con una orientación académica y la favorezcan.

También los directores asumen un papel activo al introducir mejoras concretas, al favorecer la participación de los padres en los esfuerzos docentes de la escuela; al crear incentivos para alumnos y maestros que favorecen una orientación académica y estimulan la buena actuación de unos y otros.

Una actuación primordial y bien desarrollada del director eficiente es dar seguimiento y evaluación al progreso del alumno, especialmente en su materialización en las calificaciones obtenidas en los exámenes de cada grado, de cada clase y de cada alumno; conseguir los recursos materiales y humanos necesarios para una instrucción eficaz y utilizarlos de forma creativa de acuerdo con las prioridades; tienen además la responsabilidad de

crear un ambiente escolar seguro y ordenado; al respecto evitará interrupciones en el tiempo dedicado a la enseñanza y al aprendizaje, desarrollará unas normas claras y consiente y favorecerá su aceptación, ayudará a los docentes a aprender y a utilizar principios sólidos de gestión del aula, mantener el edificio bien decorado y atractivo y mostrar interés por el bienestar personal de los alumnos.

Los directores controlan otros factores que se sabe están relacionados con el rendimiento, factores que inciden en la mejora de la instrucción y que implícitamente favorecen un clima escolar académico. Una de las funciones esenciales del director eficiente es la de observar a los docentes en la clase y discutir con ellos la forma de abordar los problemas y de mejorar la instrucción. Ello conlleva implícita una orientación escolar académica y la dedicación del director a mejorar la enseñanza y a elevar el rendimiento del alumno.

Una dirección clara, una acción concreta de los descritos, siempre favorece la madurez de la escuela y la eficacia de la enseñanza.

Una labor eficiente y eficaz de los directores y docentes contribuyen a elevar la categorización de la escuela, hasta convertirla en una escuela eficaz.

2.3 Definición de Términos

ACTITUD: Predisposición a actuar de manera característica en ciertas circunstancias.

APTITUD: Capacidad o disposición natural para algún arte o ciencia.

AUTORIDAD: Poder para hacerse obedecer.

CALIDAD DE LA ENSEÑANZA: Eficiencia del proceso educativa.

CAPACITACIÓN DOCENTE: Medios de preparar a los docentes para adquirir eficientemente todo cambio que se introduzca en el sistema.

EFICACIA: Capacidad que permite conseguir las metas con el esfuerzo.

EFICIENCIA: Relación existente entre el trabajo docente desarrollado y el logro de los objetivos planificados.

ENSEÑANZA: Todas las actividades que el maestro realiza para facilitar los aprendizajes de los alumnos antes, en y después de la interacción en el aula.

FORMACIÓN DOCENTE: Formación que recibe el docente en la institución educativa en que opta por un título idóneo para la docencia en alguno de los niveles de enseñanza.

2.3 Definición de Términos

ACTITUD: Predisposición a actuar de manera características en ciertas circunstancia

APTITUD: Capacidad o disposición natural para algún arte o ciencia.

AUTORIDAD: Poder para hacerse obedecer.

CALIDAD DE ENSEÑANZA: Eficiencia del proceso educativo.

CAPACITACIÓN DOCENTE: Medios de preparar a los docentes para adquirir eficientemente todo cambio que se introduzca en el sistema.

EFICACIA: Capacidad que permite conseguir las metas con el menor esfuerzo.

EFICIENCIA: Relación existente entre el trabajo docente y el logro de los objetivos planificados.

ENSEÑANZA: Todas las actividades que el maestro realiza para facilitar los aprendizajes de los alumnos antes, en y después de la interacción en el aula.

FORMACIÓN DOCENTE: Formación que recibe el docente en la institución educativa en que opta por un título idóneo para la docencia en alguno de los niveles de enseñanza.

PERFECCIONAMIENTO DOCENTE: Manera de mejorar la formación del Docente en servicio en cuanto a la eficiencia del aprendizaje de los niños y jóvenes a su cargo, para que estos últimos logren adquirir los conocimientos, actitudes y valores que deben aprender realmente en todos cada uno de los niveles que cursen.

PERSONALIDAD: Cualidad en quien se encuentra particularmente desarrolladas las funciones psíquicas características de cada persona.

VOCACIÓN: Todo carácter físico o psíquico considerando el punto de vista del rendimiento.

CAPITULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Modelo de Diseño de Investigación:

La investigación a realizar es de tipo “ no experimental transeccional descriptiva “.

Es **NO EXPERIMENTAL**, porque en la misma no se manipularon las variables que para el caso que nos concierne son los niveles de formación y la eficiencia y eficacia, simplemente se observan tal y como se desarrollan en su contexto natural, que es el proceso pedagógico, para luego analizar la información obtenida por medio de la autoevaluación y la entrevista.

El estudio presenta un diseño **TRANSECCIONAL**, ya que se aplicaron los cuestionarios de autoevaluación y las entrevistas en un mismo período de tiempo, utilizando una misma metodología.

Es un modelo **DESCRIPTIVO**, porque explica los criterios de selección de la muestra de maestros normalistas y universitarios de las zonas escolares seleccionadas, quienes ofrecieron la información que permitió medir cada variable independientemente y describir la relación existente entre los niveles de formación y la eficiencia y eficacia del proceso pedagógico.
(Sampieri, 1998. pág. 79)

3.2 Hipótesis:

Las hipótesis que orientan esta investigación son las siguientes:

3.2.1. Hipótesis relacionada con la eficiencia:

3.2.1.1. Hipótesis de Investigación

“ Los maestros de primaria egresados de la escuela Normal difieren de los Profesores de primaria egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación, con respecto a su eficiencia en el proceso pedagógico”. (H_i)

3.2.1.2. Hipótesis Nula:

“ Los maestros de primaria, egresados de la Escuela Normal, no difieren de los Profesores de primaria, egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación, con respecto a su eficiencia en el proceso pedagógico”. (H₀)

3.2.1.3. Hipotesis Estadística:

$$\bar{X}_1 = \bar{X}_2$$

$$\bar{X}_1 \neq \bar{X}_2$$

3.2.2. Hipótesis relacionadas con la eficacia:

3.2.2.1. Hipótesis de Investigación.

"Los maestros egresados de la Escuela Normal difieren de los profesores de primaria, egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación, con respecto a su eficacia en el proceso pedagógico". (H_i)

3.2.2.3. Hipótesis Estadística:

$$X_1 = X_2$$

$$X_1 = X_2$$

3.3. Definición de Variables

3.1 Definición Operacional de Variables:

Niveles de Formación: Se considera por tal el grado o título de formación obtenido después de la educación media o universitaria, que faculta para ejercer la docencia en el nivel primario, tales como: maestros de Enseñanza Primaria, profesor de Primera Enseñanza, Profesores de Segunda Enseñanza con Especialización en Educación, Profesores con otras especialidades como Español, Matemáticas, entre otras y Bachilleres sin título de maestro.

Eficiencia : Es cuando el maestro planifica, ejecuta, evalúa y asume actitudes profesionales durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a las normativas del sistema educativo.

Eficacia: Es cuando el maestro con el menor uso de esfuerzo y recurso planifica, ejecuta, evalúa y asume actitudes profesionales durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Sexo: Es la condición física del maestro de ser hombre o mujer.

Años de Servicio: Se considera por tal el tiempo ejercido en la docencia, distribuidos en: mínimo 5 años, de 6 a 10 años, de 11 a 15 años y más de 15 años.

3.4 Población y Muestra:

La población objeto de estudio en esta investigación la conforman las 9 zonas escolares que integran la región Escolar de Panamá Centro, todos los maestros de grado y los directores.

La muestra utilizada es de tipo probabilística, ya que por hacerse al azar dió a todos los maestros y directores la misma oportunidad de ser seleccionados. La cual se realizó con los siguientes pasos:

- Primero se escogieron al azar simple el 10% de las 9 zonas escolares, seleccionando 2 (la 2 y la 3).

- Segundo en cada zona escolar se seleccionó al azar simple el 40% de las escuelas, resultando ser las siguientes: Escuela República de Venezuela, Gil Colunje, República de China y República de Chile (zona 2) y las Escuelas Fé y Alegría, Jamaica, Pedro J. Sosa y República Federativa del Brasil en la Zona 3.
- Tercero, en las 8 escuelas se identificó un total de 1130 maestros que cumplieran con los requisitos preestablecidos en el estudio; los cuales se detallan a continuación.

La selección de los maestros se realizó bajo los siguientes criterios:

MAESTRO NORMALISTA

- Ser egresado de la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena.
- Tener como mínimo cinco años de servicio.
- No estar asistiendo a la Escuela de Formación Pedagógica de la Facultad de Ciencias de la Educación.

MAESTRO UNIVERSITARIO

- Ser egresado de la Escuela de Formación Pedagógica de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- Poseer título de Profesor de Primaria
- Estar elaborando como maestro con una experiencia no menor de cinco años.

Identificadas las escuelas, se identificaron 3 grupos de maestros y Directores, los cuales permitieron realizar las mediciones, los mismos son:

Grupo 1: los maestros Normalistas. (70)

Grupo 2: los maestros Universitarios. (60)

Grupo 3: los directores de las escuelas.(8)

El análisis de la muestra reflejó la siguiente distribución de acuerdo a la variable sexo:

Cuadro I. Sexo de la muestra

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Gil Colunje	3	2.3	4	3.1	7	5.4
Rep. de Chile	4	31	28	21.5	32	24.6
Rep. de China	1	0.8	7	5.4	8	6.2
Rep. de Venezuela	1	0.8	11	8.5	12	9.2
Fe y Alegría	5	3.8	26	20.0	31	23.8
Rep. de Jamaica	1	0.8	4	3.1	5	3.9
Pedro J. Sosa	4	3.1	24	18.5	28	21.5
Rep. Federativa del Brasil	1	0.8	6	4.6	7	5.4
Totales	20	15.5	110	85.1	130	100

El mayor porcentaje de los docentes de las 8 escuelas seleccionadas son mujeres; de los 130 maestros, 110 son mujeres y 20 son hombres.

Las escuelas de mayor población docente son: República de Chile, Fé y Alegría y Pedro J. Sosa.

Es necesario recordar que el número de maestros que se presentan en los cuadros son los que cumplen con los requisitos preestablecidos en este estudio. Evidentemente, existen más maestros en estas escuelas, pero no ajustan a los criterios del estudio.

También se analizaron los años de servicio de los maestros, porque aparentemente es un factor determinante en la eficiencia del proceso pedagógico de acuerdo a su nivel de formación.

Cuadro II: Años de Servicio de la muestra de acuerdo al nivel de formación.

Años de Servicio	Maestros de Primera Ens.	%	Profesores de Primaria	%	Totales	%
mínimo de 5	3	2.3	15	11.5	18	13.8
De 6 a 10	14	10.8	32	24.6	46	35.4
De 11 a 15	25	19.2	13	10.0	38	29.2
Más de 15	28	21.5	-	-	28	21.5
Totales	70	3.8	60	46.1	130	99.9

El mayor porcentaje (21.5%) de los maestros de enseñanza primaria son los que cuentan con más de 15 años de experiencia y un 2.3%, o sea, maestros tienen mínimo 5 años de servicio.

De los profesores de primaria el mayor porcentaje (24.6%) su experiencia es de 6 a 10 años, y el menor porcentaje es un 10% (13 profesores) tienen de 11 a 15 años de servicios.

3.5. Diseño del Estudio:

El diseño de la presente investigación se esquematiza de la siguiente forma:

X Niveles de Formación	Calidad de la Educación
X_1 M.de E.P.	Y_1 E.
X_2 P de P.	Y_1 E.

La muestra seleccionada cuenta con dos niveles de formación. El grupo que forma el X_1 son los Maestros de Enseñanza Primaria egresados de la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena y el grupo X_2 son los Profesores de Primaria de la Escuela de Formación Pedagógica, de la Facultad de Ciencias de la educación de la Universidad de Panamá.

El A representa la eficiencia y la B la eficacia de ambos grupos de maestros durante el proceso pedagógico.

Este diseño tiene como objetivo valorar el nivel de eficiencia y eficacia del maestro de nivel primario, según su nivel de formación con un grado de significación de p.05 con 120 gl.

3.6 Instrumento:

Los instrumentos utilizados para obtener la información requerida fueron la encuesta y el cuestionario, la encuesta se aplicó en dos momentos.

Primeramente se aplicó una encuesta corta para identificar y tener la seguridad de contar en cada escuela con el personal del nivel de formación requerido, ésta se detalla en el anexo N° 3, la misma contempla 3 preguntas: el nivel de formación del docente, el sexo y los años de servicios. En cuanto al nivel de formación el mismo puede ser:

- Maestro de enseñanza primaria.
- Profesor de primaria.
- Maestro con otras especialidades y
- Bachilleres sin título de maestro ni de profesor de primaria.

En un segundo momento se aplicó una encuesta de autoevaluación. La misma esta organizada en dos grandes rubros, uno con los indicadores de eficiencia y el otro con los indicadores de eficacia. Para cada sección se tomó en cuenta la planificación, ejecución, evaluación y aptitud profesional del maestro.

En cuanto a la eficiencia se elaboraron 32 indicadores. La planificación se valoró a través de los siguientes:

- Planifico bimestralmente mi labor.
- Planifico diariamente mi labor.
- Planifico las unidades de enseñanza en forma sistemática y progresiva, estableciendo relación entre los diferentes aspectos de la misma.
- Formulo planes de lección que me sirvan de guía en el desarrollo de mis clases.
- Planifico con efectividad otras tareas de mi labor (visitas, excursiones y otros)
- Planifico la conducción de la rutina de la clase como una valiosa experiencia de aprendizaje para los alumnos.

Para valorar la eficiencia en la ejecución de la enseñanza se redactaron 10 indicadores, los cuales se describen a continuación:

- Leo y me documento de diversas fuentes bibliográficas.
- Comunico mis ideas con facilidad y fluidez.
- Uso un tono de voz agradable.
- Hago uso de estrategias variadas para satisfacer las diferencias individuales del área que enseño.
- Selecciono, preparo y uso con efectividad los materiales de instrucción.
- Utilizo una variedad de instrumentos para el desarrollo de mi labor diario.
- Muestro respeto a los estudiantes.
- Creo oportunidades para que los estudiantes desarrollen habilidades de liderazgo y autodirección.
- Domino el contenido del área que enseño.
- Enfatizo los valores éticos y estéticos en el área que enseño.

En la sección de evaluación se identificaron 10 indicadores, los cuales se detallan del 17 al 26, con temas como los que se describen:

- Detecto las dificultades de aprendizaje de los alumnos.
- Aplico los test de diagnóstico y rendimiento.

- **Selecciono los materiales apropiados en relación con el nivel de rendimiento del alumno.**
- **Revelo habilidades para trabajar con el alumno en el nivel de sus habilidades, necesidades e intereses.**
- **Asisto a los alumnos en la autoevaluación, ayudándoles a comprender sus logros, habilidades y limitaciones.**
- **Asisto a los alumnos en la determinación de objetivos realistas.**
- **Uso recursos variados para determinar hasta qué punto se logran los objetivos.**
- **Uso los resultados de la evaluación para reorientar la enseñanza.**
- **Informo a los padres y/o acudiente acerca del crecimiento, conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento social de los niños.**
- **Guío al alumno para que asuma un rol importante en la evaluación de su propio crecimiento y desarrollo.**

En cuanto a la actitud profesional los indicadores que tienen que ver con esto son del 27 al 32, a través de los cuales se valoran aspectos como:

- **Me gusta enseñar, me entusiasmo en mi labor, como maestro.**
- **Soy responsable y puntual en la asistencia a clases.**

- Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.
- Demuestro interés en las relaciones con mis compañeros docentes y otro personal del centro educativo.
- Sirvo de ejemplo a mis alumnos en término de pulcritud y sencillez.
- Utilizo un lenguaje correcto y claro en el desarrollo de la clase.

Para la evaluación de la eficacia se identificaron 22 indicadores. En este aspecto la planificación abarcó los indicadores del 33 al 37, los mismos son:

- Cumpro con los objetivos planificados en el tiempo previsto.
- Cumpro con la planificación diaria.
- Selecciono objetivos a un nivel adecuado de dificultad para facilitar experiencias de aprendizajes positivos.
- Utilizo una variedad de métodos y de procedimientos adecuados a los objetivos y contenidos.
- Elaboro materiales apropiados para el desarrollo de la clase.

La eficiencia en la ejecución de la enseñanza se valora a través de los reactivos del 38 al 44 y aspectos tales como:

- Ajusto el tiempo al ritmo de aprendizaje de los alumnos.
- Retroinformo a los estudiantes a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones formativas y/o sumativas.
- Uso los aparatos audiovisuales necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Utilizo recursos significativos y estimulantes en el desarrollo de los estudiantes.
- Permito la participación de los alumnos para evidenciar los resultados de su aprendizaje.
- Utilizo técnicas de resumen de la elección.
- Diseño actividades acorde con la materia enseñada.

En la eficacia el aspecto de evaluación revisa:

- Entrego las calificaciones de los alumnos lo antes posible.
- Mantengo actualizado el registro de calificaciones.
- Entrego con puntualidad: boletines, duplicados y demás documentaciones.
- Informo a los padres y/o acudientes el rendimiento de los alumnos.
- Utilizo métodos de evaluación claros y participativos.

- **Controlo y evaluo el progreso de los alumnos mediante una serie de técnicas de diagnóstico, evaluación formativa y sumativa.**

Se valora la eficacia en cuanto a la actitud profesional mediante:

- **Apoyo y participo en las actividades de maestros y padres.**
- **Sigo las normas y orientaciones de la escuela.**
- **Soy un ejemplo para los estudiantes de la conducta adecuada.**
- **Me mantengo al día en las teorías y conocimientos más recientes.**

3.6.1 Validez del Instrumento

En esta sección se describen los aspectos que validan el instrumento de autoevaluación docente aplicado a 130 maestros que conforman la muestra.

La presentación de los contenidos por tópicos separados: planificación, ejecución, evaluación de la enseñanza y actitud profesional, tanto para valorar la eficiencia como la eficacia, permitieron la validación de contenidos de los indicadores propuestos. Los resultados obtenidos en la autoevaluación realizado por los maestros en servicio en el nivel primario y la información ofrecida por los directores de dichas escuelas

sirvieron de fundamentación para la propuesta de utilizar la autoevaluación n como parte importante del proceso de evaluación del maestro en servicio y como medio de mejorar la calidad educativa.

Para identificar los indicadores que valoran la eficiencia y eficacia del Desempeño docente de los maestros en servicio durante el proceso pedagógico se realizaron las siguientes consultas:

- A especialistas de didáctica, tecnología, administración y evaluación.
- Directores de las escuelas encuestadas.
- Maestros en servicio.

Seguidamente se elaboró el instrumento, el cual antes de ser aplicado a los maestros seleccionados como muestra se sometió a la consideración de:

- Revisión por especialistas pedagógicos.
- Aplicación a 20 maestros en servicio en otra área, pero con las mismas características; maestros egresados de la normal y profesores de primaria.

De ambas aplicaciones se obtuvieron algunas recomendaciones, las cuales sirvieron para hacer reajustes y finalmente se aplicó un 'instrumento lo más

completo posible que contempla indicadores de: planificación, ejecución, evaluación y actitud profesional que permitiera valorar la eficiencia y eficacia de los docentes en servicio y que fueron seleccionados como muestra.

3.6.2. Confiabilidad del Instrumento

El nivel de consistencia del instrumento utilizado para valorar la eficiencia y eficacia de los docentes se determinó a través de la aplicación de una escala multipuntos en donde se detallaron todos los 54 reactivos y las puntuaciones obtenidas por los 130 sujetos.

El coeficiente de confiabilidad se calculo a través del Ó de Cronbaach cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = N \left(\frac{1 - \sum S^2 R}{N-1 \sum S^2 T} \right)$$

Donde:

N es el número de reactivos

$S^2 R$ varianza de cada reactivo

$S^2 T$ varianza total del instrumento

$$\alpha = 54 (1-18.66)$$

$$5-1 \quad 57.46$$

Esto indica que si al instrumento, agregamos 54 reactivos más podrían igualmente servir para valorar la eficiencia y eficacia de los docentes.

Para mejorar el nivel de confiabilidad se utilizó la fórmula de duplicar el nivel obtenido planteada por: Norman Gronlund (1990, pág. 128)

$$\frac{2 \times \text{Confiabilidad del instrumento}}{1 + \text{Confiabilidad del Instrumento}}$$

$$\frac{2 \times 0.69 = 1.38}{1 + 0.69 = 1.69} = 0.82$$

A través de esta estimación se garantiza que al duplicar el número de reactivos a 108 se alcanzará un nivel de confiabilidad más elevado, es decir, mayor consistencia del instrumento.

CAPITULO 4

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. Análisis de Datos:

A continuación se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta de autoevaluación aplicada a 2 grupos diferentes de maestros:

Un grupo de maestros de primaria, egresados de la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena y otro grupo de profesores de primaria, egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación. Las puntuaciones obtenidas en esta encuesta fueron tratadas a través de 2 indicadores de la calidad de la enseñanza: eficiencia y eficacia. A su vez fueron tabulados y promediados los indicadores asociados a la planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza, además de la actitud profesional de cada maestro.

4.1. Autoevaluación Docente:

En referencia a la autoevaluación realizada por los maestros, en cuanto a su eficiencia y eficacia, se presentan las respuestas de los maestros normalistas y universitarios, en cuadros separados, señalando en cada uno de ellos las apreciaciones que tienen sobre su propio actuar en: Planificación, ejecución, evaluación y actitud profesional.

En cuanto a la escala utilizada, el número 3, indica que siempre cumple con lo establecido el número 2 indica que casi siempre cumple, el número 1 señala que pocas veces cumple y el 0 es cuando nunca cumple.

Cuadro III: Indicadores de Eficiencia Docente del Maestro Normalista.

Indicadores de Planificación de la enseñanza / Escala	3		2		1		0		Totales	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Planifico bimestral mi labor	56	80	12	17	2	3	-	-	70	100
1. Planifico diariamente mi labor	53	76	13	18	4	6	-	-	70	100
3. Planifico las unidades de enseñanza en forma sistemática y progresiva, estableciendo relación entre los diferentes aspectos de la misma	49	70	17	24	4	6	-	-	70	100
4. Formulo planes de lección que me sirvan de guía en el desarrollo de mis clases.	55	78.6	12	17.1	3	4.3	-	-	70	100
5. Planifico con efectividad otras tareas de mi labor (visitas, excursiones y otros)	42	60	14	20	14	20	-	-	70	100
6. Planifico la conducción de la rutina de la clase como una valiosa experiencia de aprendizaje para los alumnos	50	71.4	13	18.6	7	10	-	-	70	100
Totales	305	73	81	9	34	8	-	-	420	100

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros normalistas.

El Cuadro IV resalta que el 80% de los maestros normalista consideran que siempre planifican bimestralmente su labor, el 78.6 asegura que siempre formula planes de lección que le sirven de guía en desarrollo de sus clases. El porcentaje más bajo en la columna de siempre es la planificación con efectividad de otras tareas de la labor (visita excursiones otras), con 60%.

Cuadro IV. Indicadores de Eficiencia Docente - Maestros
Universitarios

Escala / Indicadores de Planificación de la enseñanza	3		2		1		0		Totales	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Planifico bimestralmente mi labor	40	67	15	25	5	4	-	-	60	100
2. Planifico diariamente mi labor	44	73	13	22	3	5	-	-	60	100
3. Planifico las unidades de enseñanza en forma sistemática y progresiva, estableciendo relación entre los diferentes aspectos de la misma.	33	55	18	30	9	15	-	-	60	100
4. Formulo planes de lección que me sirvan de guía en el desarrollo de mis clases	41	68	13	22	6	10	-	-	60	100
5. Planifico con efectividad otras tareas de mi labor (visitas, excursiones y otros)	25	42	42	40	11	18	-	-	60	100
6. Planifico la conducción de la rutina de la clase como una valiosa experiencia de aprendizaje para los alumnos.	40	67	16	27	4	6	-	-	60	100
Totales	223	62	99	27.5	38	10.5	-	-	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros universitarios.

En este cuadro el mayor porcentaje es el 73% de maestros universitarios quienes se consideran siempre cumplidores de la planificación diaria de su labor. Es de notarse que de los maestros universitarios un 18% reconoce la poca planificación efectiva que hacen de tareas como visitas, excursiones y otros.

Cuadro V: Indicadores de Eficiencia Docente del Maestro Normalista

ESCALA Indicadores de ejecución de la enseñanza	3		2		1		0		Totales	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Leo y me documento de diversas fuentes bibliográficas.	35	50	20	28.6	15	21.4	-	-	70	100
2. Comunico mis ideas con facilidad y fluidez	60	86	10	14	-	-	-	-	70	100
3. Uso un tono de voz agradable	66	94	2	3	2	3	-	-	70	100
4. Hago uso de las estrategias variadas para satisfacer las diferencias individuales del área que enseño.	40	57	20	29	10	14	-	-	70	100
5. Selecciono, preparo y uso con efectividad los materiales de instrucción.	49	70	18	26	3	4	-	-	70	100
6. Utilizo una variedad de instrumentos para el desarrollo de mi labor diaria.	40	57	26	37	4	6	-	-	70	100
7. Muestro respeto a los estudiantes	70	100	-	-	-	-	-	-	70	100
8. Creo oportunidades para que los estudiantes desarrollen habilidades de liderazgo y autodirección.	39	56	24	34	7	10	-	-	70	100
9. Dominio el contenido del área que enseño	60	86	10	14	-	-	-	-	70	100
10. Enfatizo los valores éticos y estéticos en el área que enseño.	55	79	12	17	3	4	-	-	70	100
Totales	514	73.4	14.2	20.3	44	6.3	-	-	700	100

Fuente: Encuestas aplicadas a maestros universitario

El Cuadro V detalla los indicadores de eficiencia de los maestro normalistas en la ejecución de la enseñanza, en el mismo se resalta que 100% siempre muestra respeto por sus estudiantes, un 94% siempre utilizan un tono de voz agradable. El porcentaje más bajo de la columna de excelencia se encuentra en la lectura de documentación de diversas fuentes bibliográficas con 50%. Ningún maestro normalista se ubicó con deficiencias absolutas en esta área.

Cuadro VI: Indicadores de Eficiencia Docente del Maestro Universitario

ESCALA		3		2		1		0		Totales	
Indicadores de ejecución de la enseñanza		T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1	Leo y me documento de diversas fuentes bibliográficas.	43	72	11	18	6	10	-	-	60	100
2	Comunico mis ideas con facilidad y fluidez	45	75	8	13	7	12	-	-	60	100
3	Uso un tono de voz agradable	60	10	-	-	-	-	-	-	60	100
4	Hago uso de las estrategias variadas para satisfacer las diferencias individuales del área que enseño.	35	58	15	25	10	17	-	-	60	100
5	Selecciono, preparo y uso con efectividad los materiales de instrucción.	53	88	7	12	-	-	-	-	60	100
6	Utilizo una variedad de instrumentos para el desarrollo de mi labor diaria.	35	58	17	28	8	13	-	-	60	100
7	Muestro respeto a los estudiantes	60	10	-	-	-	-	-	-	60	100
8	Creo oportunidades para que los estudiantes desarrollen habilidades de liderazgo y autodirección	30	50	20	33	10	17	-	-	60	100
9	Domino el contenido del área que enseño	35	58	15	25	10	17	-	-	60	100
10	Enfatizo los valores éticos y estéticos en el área que enseño.	47	78	10	17	3	5	-	-	60	100
Totales		443	74	103	17	54	9	-	-	600	100

Fuente: Encuestas aplicadas a maestros universitario

El cuadro arriba descrito muestra el nivel de eficiencia de los maestros universitarios en la ejecución de la enseñanza, al respecto se puede indicar que el 100% de los docente siempre usan un tono de voz agradable, al igual que muestran respeto por sus alumnos, un 88% siempre seleccionan preparan y usan con efectividad los materiales de instrucción, en esta misma

columna el porcentaje más bajo 50% indican que siempre crean oportunidades de liderazgo y autodirección. Por otro lado sólo un 5% pocas veces enfatiza los valores éticos y estéticos en el área que enseña.

Cuadro VII: Indicadores de Eficiencia Docente del Maestro Normalista

Indicadores de Evaluación de la Enseñanza	3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Detecto las dificultades de aprendizaje de los alumnos.	45	64.3	13	18.6	12	17.1	-	-	70	100
2. Aplico los test de diagnóstico y rendimiento	37	52.8	20	28.6	13	18.6	-	-	70	100
3. Selecciono los materiales apropiados en relación con el nivel de rendimiento del alumno.	45	64	18	26	7	10	-	-	70	100
4. Revelo habilidades para trabajar con el alumno en el nivel de sus habilidades, necesidades e intereses.	50	71	17	3	43		-	-	70	100
5. Asisto a los alumnos en la autoevaluación ayudándoles a comprender sus logros, habilidades y limitaciones.	43	61	20	7	10		-	-	70	100
6. Asisto a los alumnos en la determinación de objetivos realistas.	46	66	15	9	13		-	-	70	100
7. Uso recursos variados para determinar hasta que punto se logran los objetivos.	52	74.3	13	5	7		-	-	70	100
8. Uso los resultados de la evaluación para orientar la enseñanza.	49	70	14	7	10		-	-	70	100
9. Informo a los padres y/o acudientes acerca del crecimiento, conocimiento, habilidades, actitudes y comportamiento social de los niños.	66	94	4	-	-		-	-	70	100
10. Guío al alumno para que asuma un rol importante en la evaluación de su propio crecimiento y desarrollo.	52	74.3	13	5	7		-	-	70	100
TOTALES	485	69	147	68	10		-	-	700	100

Fuente: Encuesta aplicada a maestros normalistas.

En la evaluación de la enseñanza es importante señalar que el 94% de los maestros normalistas siempre cumplen con informar a los padres y/o acudientes acerca del crecimiento, conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento social de sus hijos, el 74.3% siempre usa recursos variados para determinar hasta que punto se logran los objetivos planificados. Sólo un 4.3% en pocas ocasiones revelan habilidades para trabajar con el alumno en el nivel de sus habilidades, necesidades e intereses.

En este cuadro, en la columna de siempre / excelencia el porcentaje más bajo 53% indican que siempre aplican los test de diagnóstico y rendimiento.

Cuadro VIII: Indicadores de Eficiencia Docente del Maestro Universitario

Indicadores de Evaluación de la Enseñanza	3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Detecto las dificultades de aprendizaje de los alumnos.	48	80	10	17	2	3	-	-	60	100
2. Aplico los test de diagnóstico y rendimiento.	37	62	15	25	8	13	-	-	60	100
3. Selecciono los materiales apropiados en relación con el nivel de rendimiento del alumno.	46	77	11	18	3	5	-	-	60	100
4. Revelo habilidades para trabajar con el alumno en el nivel de sus habilidades, necesidades e intereses.	38	63	15	25	7	12	-	-	60	100
5. Asisto a los alumnos en la autoevaluación ayudándoles a comprender sus logros, habilidades y limitaciones.	41	68	13	22	6	10	-	-	60	100
6. Asisto a los alumnos en la determinación de objetivos realistas.	37	61	13	22	10	17	-	-	60	100
7. Uso recursos variados para determinar hasta que punto se logran los objetivos.	50	83	7	12	3	5	-	-	60	100
8. Uso los resultados de la evaluación para orientar la enseñanza.	46	77	12	20	2	3	-	-	60	100
9. Informo a los padres y/o estudiantes acerca del crecimiento, conocimiento, habilidades, actitudes y comportamiento social de los niños.	56	93	4	7	-	-	-	-	60	100
10. Cuido al alumno para que asuma un rol importante en la evaluación de su propio crecimiento y desarrollo.	45	75	11	18	4	7	-	-	60	100
TOTALES	444	74	111	18.3	45	7.5	-	-	600	100

Fuente: Encuesta aplicada a maestros universitarios

Analizando la información que se presenta en el Cuadro VIII de los maestros universitarios en la evaluación de la enseñanza, cabe destacar que el 93% de estos docentes consideran que siempre informan a los padres y/o acudientes acerca del crecimiento, conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento social de los niños, el 83% siempre usan recursos variados para determinar hasta que punto se

logran los objetivos, el 80% detectan las dificultades de aprendizaje de los alumnos. El porcentaje más bajo indicado por los maestros universitarios, en este aspecto es de un 3% en el uso de los resultados de la evaluación para reorientar el aprendizaje y mejorar la enseñanza.

Cuadro IX : Indicadores de Eficiencia Docente del Maestro Normalista.

Indicadores de Actitud de la Enseñanza	ESCALA 3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Me gusta enseñar con entusiasmo en mi labor como maestro.	62	89	8	11	-	-	-	-	70	100
2. Soy responsable y puntual en la asistencia a clases.	45	64	16	23	9	13	-	-	70	100
3. Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.	57	81.4	10	14.3	3	4.3	-	-	70	100
4. Demuestro interés en las relaciones con mis compañeros docentes y otro personal del centro educativo.	58	83	12	17	-	-	-	-	70	100
5. Sirvo de ejemplo a mis alumnos en términos de pulcritud y sencillez.	70	100	-	-	-	-	-	-	70	100
6. Utilizo un lenguaje correcto y claro en el desarrollo de la clase	70	100	-	-	-	-	-	-	70	100
TOTALES	362	86	46	11	12	3	-	-	420	100

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros normalistas.

En el cuadro IX se puede observar que el 100% de los maestros normalistas, siempre sirven de ejemplo a sus alumnos en términos de pulcritud y sencillez y utilizan un lenguaje claro y correcto en el desarrollo de sus clases, el 89% siempre le gusta enseñar y lo hacen con entusiasmo.

El porcentaje más bajo en cuanto de actitud profesional es de un 4% quienes consideran que pocas veces mantiene buenas relaciones con los estudiantes.

Es importante resaltar que para el maestro normalista aspectos como la responsabilidad y puntualidad en la asistencia a clases ocupa un quinto lugar.

Cuadro X : Indicadores de Eficiencia Docente del Maestro Universitario

Indicadores de Actitud de la Enseñanza	ESCALA		3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Me gusta enseñar con entusiasmo en mi labor como maestro.	35	58	15	25	10	17	-	-	60	100		
2. Soy responsable y puntual en la asistencia a clases.	40	67	18	30	2	3	-	-	60	100		
3. Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.	38	63	17	28	5	8	-	-	60	100		
4. Demuestro interés en las relaciones con mis compañeros docentes y otro personal del centro educativo.	51	85	8	13	1	2	-	-	60	100		
5. Sirvo de ejemplo a mis alumnos en términos de pulcritud y sencillez.	60	100	-	-	-	-	-	-	60	100		
6. Utilizo un lenguaje correcto y claro en el desarrollo de la clase	60	100	-	-	-	-	-	-	60	100		
TOTALES	284	79	58	16	18	5	-	-	360	100		

Fuente: Encuesta aplicada a maestros universitarios.

Los indicadores de eficiencia docente revelan que en cuanto a la actitud profesional del maestro universitario el 100% asegura que siempre sirven de ejemplo en términos de sencillez y pulcritud al igual que en el uso de un lenguaje claro y correcto en el desarrollo de sus actividades, un 85% siempre demuestra interés en las relaciones con sus compañeros docentes y otro personal del centro educativo. El porcentaje más bajo en la columna de siempre / excelencia es de 58% en el gusto por enseñar y el entusiasmo en la labor como maestro. Un 3% pocas veces son responsables y puntuales en la asistencia a clases.

Es de notar que ningún maestro de ubica en la columna 0, lo que equivale a decir que nunca dejan de cumplir totalmente con la

planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza, además de la actitud profesional.

Cuadro XI : Indicadores de Eficacia Docente del Maestro Normalista

Indicadores de la Enseñanza	ESCALA 3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Cumplimiento con los objetivos planificados en el tiempo previsto.	51	73	16	23	3	4	-	-	70	100
2. Cumplimiento con la planificación diaria	52	74	16	23	2	3	-	-	70	100
3. Selección de objetivos a un nivel adecuado de dificultad para facilitar experiencias de aprendizajes positivos	52	74	13	19	5	7	-	-	70	100
4. Utilizo una variedad de métodos y de procedimientos adecuados a los objetivos y contenidos	51	73	15	21	4	6	-	-	70	100
5. Elabora materiales apropiados para los alumnos.	51	73	15	21	4	6	-	-	70	100
TOTALES	257	73	75	21	18	5	-	-	350	100

Fuente: Encuesta aplicadas a maestros normalistas.

El Cuadro XI presenta los indicadores de eficacia docente del maestro normalista en la Planificación de la enseñanza en la escala de 3,2, 1 y 0. En el cumplimiento en la planificación diaria (74%) y la selección de objetivos a un nivel adecuado de dificultad para facilitar experiencias de aprendizaje positivos (74%).

Cuadro XII : Indicadores de Eficacia Docente del Maestro Universitario

Indicadores de la Enseñanza	ESCALA		3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Cumplimiento con los objetivos planificados en el tiempo previsto.	37	62	18	30	5	8	-	-	-	-	60	100
2. Cumplimiento con la planificación diaria	52	86	4	7	4	7	-	-	-	-	60	100
3. Seleccione objetivos a un nivel adecuado de dificultad para facilitar experiencias de aprendizajes positivos	40	67	11	18	9	15	-	-	-	-	60	100
4. Utilizo una variedad de métodos y de procedimientos adecuados a los objetivos y contenidos	45	75	14	23	1	2	-	-	-	-	60	100
5. Elabora materiales apropiados para los alumnos.	48	80	12	20	-	-	-	-	-	-	60	100
TOTALES	222	74	59	20	19	6	-	-	-	-	300	100

Fuente: Encuesta aplicada a docente universitarios.

En cuanto a la eficacia de la planificación de la enseñanza el 86% de los maestros universitarios dice que siempre cumple con la planificación diaria, el 80% siempre elabora materiales apropiados y un 75% siempre utiliza una variedad de métodos y de procedimientos adecuados a los objetivos y contenidos. El menor porcentaje de 62% siempre cumplen con los objetivos planificados en el tiempo previsto. Un 2% pocas veces utiliza variedad de métodos adecuados a los objetivos.

Cuadro XIII : Indicadores de Eficacia Docente del Maestro Normalista

ESCALA Indicadores de Ejecución de la Enseñanza	3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Ajusto el tiempo al ritmo de aprendizaje de los alumnos.	49	70	12	17	9	13	-	-	70	100
2. Retroinformo a los estudiantes a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones formativas y/o sumativas	49	70	18	26	3	4	-	-	70	100
3. Uso los aparatos audiovisuales necesarios para el desarrollo de la clase	38	54	20	29	12	17	-	-	70	100
4. Utilizo recursos significativos y estimulantes en el desarrollo de las actividades.	40	57	17	24	13	19	-	-	70	100
5. Permito la participación de los alumnos para evidenciar los resultados de su aprendizaje.	35	79	11	15	4	6	-	-	70	100
6. Utilizo técnicas de resumen de elección	38	54.3	22	31.4	10	14.3	-	-	70	100
7. Diseño actividades acorde con la materia enseñada.	50	71.4	17	24.3	3	4.3	-	-	70	100
TOTALES	319	65	117	24	54	11	-	-	490	100

Fuente: Encuesta aplicada a maestros normalistas.

En este cuadro, evidentemente, hay distribución porcentual en las escalas, 3, 2 y 1. Sin embargo la escala 3 contiene los mayores porcentajes. Destaca esta escala el 79% de los maestros normalistas que siempre permiten la participación de los alumnos para evidenciar los resultados de su aprendizaje. Mientras que el menor porcentaje 54.3% siempre utilizan técnicas de resumen de la lección.

Cuadro XIV: Indicadores de Eficacia Docente del Maestro Universitario

Indicadores de Ejecución de la Enseñanza	3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Ajusto el tiempo al ritmo de aprendizaje de los alumnos.	40	67	15	25	5	8	-	-	60	100
2. Retroinformo a los estudiantes a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones formativas y/o sumativas	42	70	10	17	8	13	-	-	60	100
3. Uso los aparatos audiovisuales necesarios para el desarrollo de la clase	53	88	5	8	2	3	-	-	60	100
4. Utilizo recursos significativos y estimulantes en el desarrollo de las actividades.	52	87	6	10	2	3	-	-	60	100
5. Permito la participación de los alumnos para evidenciar los resultados de su aprendizaje.	51	85	8	13	1	2	-	-	60	100
6. Utilizo técnicas de resumen de elección	39	65	11	18	10	17	-	-	60	100
7. Diseño actividades acorde con la materia enseñada.	47	78	9	15	4	7	-	-	60	100
TOTALES	324	77	64	15	32	8	-	-	420	100

Fuente: Encuesta aplicada a maestros universitarios.

En cuanto a la eficacia en la ejecución de la enseñanza el mayor porcentaje es de 88% de los maestros universitarios indican que siempre usan los aparatos audiovisuales necesarios para el desarrollo de sus clases, el 87% siempre utiliza recursos significativos y estimulantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje y un 85% siempre permite la participación de los alumnos para evidenciar los resultados de su aprendizaje, según estos maestros nunca dejan de cumplir con la ejecución de la enseñanza.

En la columna de siempre (3) el porcentaje más bajo (65%) indica la utilización de técnica de resumen de la lección.

CUADRO XV: Indicadores de Eficacia Docente del Maestro Normalista

ESCALA	3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
Indicadores de Evaluación de la Enseñanza										
1. Entrego calificaciones de los alumnos lo antes posible.	53	76	11	16	6	8	-	-	70	100
2. Mantengo actualizado el registro de calificaciones	57	81	10	14	3	4	-	-	70	100
3. Entrego con puntualidad: Boletines de calificaciones y demás documentaciones	50	71	14	20	6	8	-	-	70	100
4. Informo a los padres y/o acudientes el rendimiento de los alumnos.	59	84	9	13	2	3	-	-	70	100
5. Utilizó métodos de evaluación claros y participativos	46	66	15	21	9	13	-	-	70	100
6. Controló y evaluó el progreso de los alumnos mediante una serie de técnicas de diagnósticos, evaluación formativa y sumativa	48	69	17	24	5	7	-	-	70	100
TOTALES	313	75	76	18	31	7	-	-	420	100

Fuente: Encuesta aplicada a maestros normalistas.

El cuadro XV describe los indicadores de eficacia docente del maestro normalista en la evaluación de la enseñanza, de los cuales cabe destacar que el 84% de los docentes siempre informan a los padres y/o acudientes el rendimiento de sus alumnos, el 81% mantiene actualizado el registro de calificaciones y el porcentaje más bajo (66%) de la columna de siempre, (3) declaran utilizar métodos de evaluación claros y participativos.

Cuadro XVI: Indicadores de Eficacia Docente del Maestro Universitario

Indicadores de Evaluación de la Enseñanza	3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Entrego calificaciones de los alumnos lo antes posible.	51	85	9	15	-	-	-	-	60	100
2. Mantengo actualizado el registro de calificaciones	45	75	12	20	3	5	-	-	60	100
3. Entrego con puntualidad: Boletines de calificaciones y demás documentaciones	51	85	4	7	5	8	-	-	60	100
4. Informo a los padres y/o acudientes el rendimiento de los alumnos.	52	87	7	10	1	2	-	-	60	100
5. Utilizó métodos de evaluación claros y participativos	42	70	14	23	4	7	-	-	60	100
6. Controló y evaluó el progreso de los alumnos mediante una serie de técnicas de diagnósticos, evaluación formativa y sumativa	45	75	12	20	3	5	-	-	60	100
TOTALES	286	80	58	16	4	-	-	-	360	100

Fuente: Encuesta aplicada a maestros universitarios.

El cuadro arriba presentado detalla los indicadores de eficacia docente en la evaluación de la enseñanza de los maestros universitarios del cual se destaca que un 87% de los maestros siempre informa a los padres y/o acudientes el rendimiento de sus alumnos, el 85% siempre entregan lo antes posible las calificaciones de los alumnos. El porcentaje más bajo en la columna de siempre (3) es la utilización de métodos de evaluación claros y participativos (70%).

Cuadro XVII: Indicadores de Eficacia Docente del Maestro Normalista

ESCALA Indicadores de Actitud Profesional de la Enseñanza	3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1. Entrego calificaciones de los alumnos lo antes posible.	55	79	12	17	3	4	-	-	70	100
2. Mantengo actualizado el registro de calificaciones	42	60	25	36	3	4	-	-	70	100
3. Entrega con puntualidad: Boletines de calificaciones y demás documentaciones	70	100	-	-	-	-	-	-	70	100
4. Informo a los padres y/o acudientes el redimiento de los alumnos.	47	67	16	23	7	10	-	-	70	100
TOTALES	239	82	38	14	13	4	-	-	280	100

Fuente: Encuesta aplicada a maestros normalistas.

En el Cuadro XVIII se describen los indicadores de la eficacia docente del maestro normalista en cuanto a su actitud profesional y se hace referencia a que el 100% de estos docentes siempre son ejemplo con su conducta, 79% siempre apoya y participa en las actividades de maestros y padres, el porcentaje más bajo de la columna de siempre (3) es en el seguimiento de normas y orientaciones de la escuela (60%).

Cuadro XVIII: Indicadores de la Eficacia Docente del Maestro Universitario.

ESCALA Indicadores de Actitud Profesional de la Enseñanza	3		2		1		0		TOTALES	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
5. Entrego calificaciones de los alumnos lo antes posible.	40	67	18	20	2	3	-	-	60	100
6. Mantengo actualizado el registro de calificaciones	56	93	4	7	-	-	-	-	60	100
7. Entrego con puntualidad: Boletines de calificaciones y demás documentaciones	60	100	-	-	-	-	-	-	60	100
8. Informo a los padres y/o acudientes el rendimiento de los alumnos.	49	82	11	18	-	-	-	-	60	100
TOTALES	215	89.6	23	9.6	2	0.8	-	-	240	100

Fuente: Encuestas aplicadas a maestros universitarios.

Los indicadores de eficacia docente en actitud profesional de los maestros universitarios en su mayor porcentaje (el 100%) se consideran siempre un ejemplo para los estudiantes de la conducta adecuada, muy cerca se encuentra el 93% quienes siempre siguen las normas y orientaciones de la escuela y el 82% siempre se mantienen al día en las teorías y conocimientos más recientes. El menor porcentaje de 67% siempre apoyan y participan en las actividades de maestros y padres.

En cuanto a la eficacia en planificación, ejecución, evaluación y actitud profesional, ningún maestro normalista ni universitario se ubica en la columna de nunca cumple o sea la columna 0.

En cuanto a la eficacia en planificación, ejecución, evaluación y actitud profesional, ningún maestro normalista ni universitario se ubica en la columna de nunca cumple o sea la columna 0.

4.1.2. Cuestionario abierto a los Directores de Escuelas:

Para obtener la información de los Directores de las Escuelas seleccionadas, se aplicó un cuestionario abierto de 3 preguntas, en cuanto a las fortalezas y/o debilidades de los maestros, según su nivel de formación; además se les solicitó recomendaciones para mejorar el recurso humano que es formado en las dos instituciones objeto de estudio, para desempeñarse como docente en las escuelas primarias del país. Cada una de las respuestas ofrecidas por los Directores han sido clasificadas a través de un factor común, identificando como fortalezas del maestro normalista las siguientes:

- **En cuanto a metodología:** utilizan más metodología motivadoras para lograr el aprendizaje y desarrollan el proceso de enseñanza aprendizaje a través de métodos y técnicas apropiadas que permiten participación activa de los estudiantes, mejor pedagogía.
- **En lo administrativo:** redactan con mayor precisión los objetivos de la clase y la preparación de la misma y poseen mayores conocimientos en los aspectos administrativos de los centros escolares.

- **En relación con la comunidad:** poseen mayor sensibilidad en lo referente a los problemas sociales y de sus alumnos, mayor participación en la solución de los problemas de la comunidad y sobre todo la disposición de trabajo en cualquier nivel social (aceptan ir a trabajar en cualquier comunidad).
- **En cuanto a su actitud profesional:** es más notable su deseo de superación, son más creativos, su vocación a la docencia es más notable, al igual que su sensibilidad humanística y controlan mejor la disciplina del aula.

A través de las respuestas se identificaron como fortalezas del maestro universitario, los que se detallan a continuación:

- **En cuanto a la metodología:** éstos desarrollan sus clases en forma más dinámica, con la participación del estudiante; utilizan materiales diversos en la elaboración de trabajos manuales y varían la utilización de métodos y técnicas de enseñanza.
- **En su actitud profesional:** poseen mayor formación científica (conocimiento de las diferentes teorías de aprendizaje y del crecimiento y desarrollo del niño), durante el desarrollo de la clase poseen más

seguridad y dominio en la exposición de la misma y seguridad personal frente a los alumnos y compañeros.

- **En cuanto al avance tecnológico:** demuestran mayores destrezas en cuanto al manejo de aparatos y materiales audiovisuales y tecnológicos.

En referencia a las limitaciones y/o debilidades del maestro normalista, los Directores de las escuelas incluyen:

- **En metodología:** a estos maestros les falta experiencia en torno a las nuevas estrategias que ayudan al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, se limitan en sus iniciativas para no ir más allá de lo que permite una clase expositiva, admiten muy poco cambio en sus clases expositivas.
- **En su actitud profesional:** los docentes demuestran poca claridad en algunos conceptos científicos.
- **En lo tecnológico:** falta de adiestramiento en los adelantos tecnológicos.

Las limitaciones y/o debilidades del maestro universitario según los Directores son:

- **En metodología:** poca metodología de enseñanza y falta de dominio en la elaboración de objetivos.
- **En lo administrativo:** desconocimiento de aspectos administrativos.

- **En cuanto a su actitud profesional:** poca sensibilidad social, falta de interés para mejorar su calidad profesional, ya que creen que todo lo saben, pocos dispuestos a recibir recomendaciones y sugerencias y un elevado sentimiento de egoísmo, lo que no les permite compartir con sus compañeros y poco control disciplinario del aula.

En lo referente a las recomendaciones para las instituciones formadoras de docentes se ofrecen:

- **En referencia a los requisitos de ingreso:** se deben establecer criterios de selección, que permitan escoger un mejor estudiante, aplicar test psicológicos acordes con la profesión; que el personal seleccionado goce de una correcta definición del sexo, efectuar un filtro de los estudiantes aspirantes a la docencia y adecuar los programas de formación a la realidad educativa.
- **En lo administrativo:** se recomienda al maestro en el manejo del programa, registro de calificaciones, duplicados, boletines, otros, ya que desconocen el manejo de los mismos; mayor preparación en la planificación de la enseñanza.

- **En metodología:** se sugiere hacer énfasis en las metodologías que deben poner en práctica en el desarrollo de sus clases, mayor preparación en torno a métodos y técnicas de enseñanzas y de trabajos grupales.
- **En evaluación:** mayor énfasis en la elaboración de objetivos y aplicación de nuevas técnicas de evaluación y de estudios del niño.
- **En cuanto a la comunidad:** se requiere desenvolvimiento en el desarrollo de actos cívicos, culturales y otros, proporcionar vivencias de la problemática social y permitirle al estudiante mayor cantidad de tiempo con las vivencias en el campo de trabajo (escuela).
- **En cuanto a actitud profesional:** Los Directores sugieren que en la preparación de los maestros universitarios se resalte la importancia de tener vocación para la docencia, mejor manejo con los problemas del aula y la disciplina.

4.2. Discusión de Resultados:

En cuanto a la valoración que ofrecieron los maestros en la autoevaluación que se les aplicó, los maestros normalistas se consideran con el mayor índice de eficiencia en la planificación de la enseñanza, ya que la valoración más baja que indicaron es del 60% en la planificación efectiva de

otras actividades, como visitas y excursiones; se puede notar que 5 de cada 7 maestros normalistas consideran que planifican su labor con un nivel de eficiencia de más de 70% en cuanto a la planificación bimestral y diaria de su labor, también consideran que siempre formulan las unidades de enseñanza en forma sistemática y progresiva, logrando experiencias valiosas de aprendizajes para sus alumnos. Según los maestros universitarios su menor índice de eficiencia durante la planificación de la enseñanza radica en poder establecer relación entre los diferentes aspectos de las unidades y planificar con efectividad tareas complementarias de su labor; al respecto se puede resaltar que no son tan eficientes en la planificación de otras tareas como visitas, excursiones y otras.

En cuanto a la ejecución de la enseñanza los maestros universitarios aseguran leer y documentarse más que los normalistas, esto lo confirman los Directores de las Escuelas, cuando enumeran entre las destrezas de los maestros universitarios mayor conocimiento científico. A pesar de que los Directores anotaron como destrezas de los maestros universitarios, poseer seguridad frente a sus compañeros y estudiantes, éstos se valoraron con un índice menor que los maestros normalistas, en cuanto a la facilidad y fluidez en la comunicación de sus ideas, el 86% de los normalistas dicen que

siempre lo logran, en cambio sólo el 75% de los universitarios aseguran también que siempre lo hacen. El 100% de ambos maestros aseguran mostrar respeto por sus estudiantes.

Con respecto a la utilización de estrategias variadas para satisfacer las diferencias individuales del área que enseñan, un 58% de los universitarios dicen que siempre lo hacen, a diferencia del 57% de los normalistas que se valoran en la misma escala. Otro aspecto de la ejecución de la enseñanza, en que los maestros universitarios se consideran más eficientes es en la selección, preparación y uso de materiales de instrucción y de diferentes instrumentos para el desarrollo de su labor diaria.

Los Directores de las escuelas indicaron como fortaleza del maestro universitario, poseer seguridad y dominio de los contenidos que enseñan, pero sólo el 58% de éstos aseguran que siempre demuestran dominio de lo que enseñan; en cambio el 86% de los normalistas se consideran más eficientes al respecto. Más del 75% de ambos maestros consideran que siempre enfatizan los valores éticos y estéticos durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Haciendo un resumen en cuanto a los indicadores de eficiencia docente en la ejecución de la enseñanza, el 74% de los docentes

universitarios aseguran que siempre cumplen con lo planificado, el 17% dice que casi siempre cumplen y el 9% dice que pocas veces cumple; para los maestros normalistas el 73.4% de ellos aseguran cumplir siempre, el 21.3% casi siempre lo logra y el 6.3% pocas veces hace efectiva la ejecución de la enseñanza.

En cuanto a la detección de dificultades de aprendizajes, aplicación de test de diagnóstico y rendimiento y selección de materiales apropiados en relación con el rendimiento de los alumnos, los maestros universitarios se consideran más eficientes que los normalistas; en cuanto a las habilidades para trabajar con los alumnos los maestros normalistas se consideran más eficientes, ya que cada 5 de cada 7 maestro siempre trabaja de acuerdo al nivel de las habilidades, necesidades e intereses de sus alumnos, lo cual representa el 71%, en cambio el 63% de los maestros universitarios asegura que siempre lo logran; más del 70% de los maestros tanto universitarios como normalistas, aseguran poseer las destrezas para utilizar recursos variados y los resultados de la evaluación para reorientar la enseñanza y mejorar las experiencias de aprendizaje. En relación a todos los indicadores de eficiencia docente en la evaluación de la enseñanza, los maestros

universitarios se valoran con mayor índice (74%) en relación al 69% de los maestros normalistas.

Haciendo referencia a la actitud profesional que debe caracterizar al docente de cualquier nivel de enseñanza, los maestros normalistas se consideran más eficientes (89%) que los universitarios quienes sólo el 58% considera que siempre enseña con entusiasmo; el 67% de los maestros universitarios consideran que siempre son responsables y puntuales en cuanto a la asistencia a clases; en cuanto a los maestros normalistas 6 de cada 7 maestros consideran que siempre son responsables, o sea un 64% .

Más del 60% de todos los maestros tanto normalistas como universitarios afirman que siempre demuestran y mantienen buenas relaciones con el resto del personal del centro educativo; además el 100% de los maestros sienten que siempre sirven de ejemplo a sus alumnos y que además utilizan un lenguaje claro y correcto en el desarrollo de todas sus actividades.

Para que los docentes valoraran la eficacia de su desempeño durante la planificación de la enseñanza se identificación 5 indicadores, que le permitieron revisar su cumplimiento en cuanto al uso correcto del tiempo y recursos.

En cuanto al logro de los objetivos en el tiempo previsto, el 74% de los maestros normalistas o sea 5 de cada 7 maestros consideran que siempre lo logran, en cuanto a los maestros universitarios el 30% o sea 1 de cada 6 maestros consideran que casi siempre tiene éxitos los maestros universitarios se consideran más eficaces en cuanto al cumplimiento de la planificación diaria, ya que el 86% se autovalúo con la mayor escala; en cambio el 23% de los maestros normalistas se autoevaluaron en la segunda escala.

Los Directores de las escuelas indicaron como fortaleza del maestro universitario, la utilización de diferentes métodos, técnicas y materiales diversos para el desarrollo de sus clases, esto lo confirman los propios maestros universitarios al considerar que más del 70% de ellos siempre cumplen con estos aspectos; pero no se refleja diferencia porcentual significativa en cuanto a la eficacia en la planificación de la enseñanza, ya que el maestro normalista se valora con un 73% y el universitario con 74% de cumplimiento.

Los maestros universitarios se valoran con mayor eficacia en cuanto a la ejecución de la enseñanza en aspectos tales como: el uso óptimo de aparatos audiovisuales y otros recursos significativos y estimulantes para el desarrollo de sus actividades diarias y ofrecerle al estudiante la participación

para evidenciar los resultados de su aprendizaje, utilizar técnicas de resumen de la lección y diseñar actividades acordes con la materia enseñada; solamente en el ajuste del tiempo al ritmo del aprendizaje de los alumnos los maestros normalistas consideran ser más eficaces.

En cuanto a la eficacia en la evaluación de la enseñanza, los maestros normalistas se consideran con mayores rendimientos en los aspectos administrativos como mantener actualizado el registro de calificaciones e informar a los padres y/o acudientes el rendimiento de sus hijos y/o acudidos, entrega de boletines, duplicados y demás documentación con puntualidad, a estos indicadores respondieron que siempre lo logran más del 70% de los normalistas, en cambio más del 70% de los maestros universitarios se consideran eficaces en la utilización de métodos de evaluación claros y participativos y en técnicas de diagnóstico y de evaluaciones formativas y sumativas.

Los resultados de la valoración en cuanto al apoyo y participación en las actividades de maestros y padres de familia los maestros normalistas se califican más eficaces o sea más del 80% se valoró en que siempre lo realizan; por otra parte más del 80% de los maestros universitarios indican que siempre se mantienen al día en las teorías y conocimientos más

recientes. Según los 130 maestros su conducta es un ejemplo para los estudiantes.

Con los Directores de las Escuelas, se logró una segunda comunicación, para dialogar acerca de ¿a quién considera usted más eficiente y eficaz, al maestro de primaria egresado de la Escuela Normal o al Profesor de Primaria egresado de la Facultad de Ciencias de la Educación?; al respecto algunos directores opinan que el docente egresado de la Normal posee mejores herramienta para el desarrollo de sus actividades diarias, por lo cual lo consideran con un mayor índice de eficiencia en cuanto al cumplimiento de sus responsabilidades de la docencia, éstos procuran hacer las cosas de la mejor manera posible, se esfuerzan en el trabajo con los alumnos y son más abiertos a cooperar en las actividades extracurriculares que se planifican.

En cuanto a la eficiencia los Direcores consideran a ambos grupos de maestros con el mismo nivel, ya que ambos procuran cumplir con las actividades planificadas para el logro de los objetivos.

Se aprovechó la oportunidad, para preguntarles ¿a qué se refieren cuando señalan como fortaleza del maestro normalista tener mejor pedagogía en la enseñanza?, a lo que respondieron que es porque estos

maestros tienen mejor desenvolvimiento en sus actividades planificadas para desarrollar en el aula de clases, ellos desarrollan sus clases en forma más activa, con mayor interacción maestro-alumno, entre otros aspectos.

4.1.3. Comparación de la eficiencia y eficacia del maestro según su nivel de formación.

Cada una de las respuestas emitidas por los maestros fueron analizadas con la finalidad de aceptar o rechazar las hipótesis establecidas en el capítulo anterior. Por consiguiente se verifica la distribución de las respuestas desde un punto general, comparando las medias de sus puntuaciones.

CUADRO XIX					
PUNTAJE DE MAESTROS NORMALISTAS					
NÚMERO DE SUJETO			EFICIENCIA		EFICACIA
1			84		61
2			88		59
3			82		57
4			82		56
5			86		56
6			84		55
7			79		52
8			83		57
9			84		55
10			83		59
11			86		55
12			84		61
13			89		59
14			89		58
15			89		58
16			83		65
17			83		56
18			85		62
19			79		58
20			86		58
21			89		58
22			87		59
23			86		57
24			81		59
25			81		61
26			87		59
27			85		57
28			84		58
29			83		62
30			87		58
31			87		59
32			79		54
33			85		57
34			89		58
35			80		53
36			83		59
37			88		53
38			82		58
39			78		61

CUADRO XX					
PUNTAJE DE PROFESORES DE PRIMARIA					
NÚMERO DE SUJETO		EFICIENCIA		EFICACIA	
1		88		58	
2		87		57	
3		83		63	
4		83		58	
5		80		61	
6		80		60	
7		81		62	
8		86		61	
9		80		59	
10		85		57	
11		83		58	
12		75		65	
13		81		59	
14		89		56	
15		80		61	
16		87		57	
17		80		62	
18		85		60	
19		82		56	
20		89		63	
21		82		61	
22		85		59	
23		78		62	
24		85		62	
25		80		58	
26		82		60	
27		87		58	
28		88		60	
29		88		56	
30		85		62	
31		80		62	
32		84		63	
33		89		54	
34		81		63	
35		91		65	
36		85		60	
37		90		63	
38		84		58	
39		84		57	
40		82		63	
41		80		60	
42		83		60	

Cuadro N° XXI . Comparación de medias de la eficiencia docente del maestro del Nivel Primario

ACTIVIDAD	NIVELES DE FORMACION		Hipótesis aceptada
	Maestro de enseñanza Primaria (Normalista)	Profesor de Primaria (Universitario)	
Planificación	- $X_1 = 15.87$	- $X_2 = 15.08$	- $X_1 \neq X_2$
Ejecución	- $X_1 = 26.7$	- $X_2 = 26.26$	- $X_1 \neq X_2$
Evaluación	- $X_1 = 25.9$	- $X_2 = 26.25$	- $X_1 \neq X_2$
Actitud Profesional	- $X_1 = 16.91$	- $X_2 = 16.3$	- $X_1 \neq X_2$

Fuente: Resultados de la autoevaluación realizada por los maestros y Profesores de Primaria

Al analizar los resultados del cuadro arriba descrito en el cual se compara la eficiencia del Maestro de Enseñanza Primaria con el Profesor de Primaria en Planificación, ejecución, evaluación y actitud profesional, resulta que los Maestros de Enseñanza Primaria egresados de la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena se autoevaluaron con mayor índice de eficiencia en 3 de los aspectos evaluados: planificación, ejecución y actitud profesional. Con respecto a la evaluación de la enseñanza los Profesores de Primaria y egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación se consideran con un nivel más alto de eficiencia

CUADRO XXII: Comparación de Medios de la Eficiencia del Maestro del Nivel Primario, según resultados.

Estadígrafo	Maestros Normalistas	Profesores de Panamá
Muestra (N)	70	60
Media (X)	85.38	84.3
Varianza (S^2)	11.08	12.46
Desviación	3.33	3.53
Estándar (S)		

Fuente: Resultados de la Autoevaluación realizada por los Maestros y Profesores de Primaria.

Según la sumatoria total de los 32 reactivos, los maestros de primaria se autoevaluaron con un mayor índice de eficiencia. La media obtenida por los maestros de primaria fue de 85.38 y la obtenida por los profesores de primaria es de 84.3.

Cuadro XXIII: Comparación de Medios de la Eficacia Docente, del Maestro del Nivel Primario

ACTIVIDAD	NIVELES DE FORMACION		Hipotesis aceptada
	Maestro de enseñanza Primaria (Normalista)	Profesor de Primaria (Universitario)	
Planificación	$X_1 = 13.44 *$	$X_2 = 13.4$	$X_1 \neq X_2$
Ejecución	$X_1 = 17.78 *$	$X_2 = 18.86$	$X_1 \neq X_2$
Evaluación	$X_1 = 16.01$	$X_2 = 16.53$	$X_1 \neq X_2$
Actitud Profesional	$X_1 = 11.12$	$X_2 = 11.55$	$X_1 \neq X_2$

Haciendo referencia a los resultados descritos en el Cuadro N° XX se observa que en cuanto a la eficacia docente de los maestros de enseñanza primaria, egresados de la Escuela Normal Juan Demostenes Arosemena y los Profesores de Primaria egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, en su desempeño durante el proceso pedagógico, los Maestros de Enseñanza Primaria se autoevalúan en la planificación de la enseñanza con un nivel igual, en cambio los Profesores de Primaria se consideran más eficaces en cuanto a la ejecución, evaluación y actitud profesional.

CUADRO XXIV: Comparación de Medios de la Eficiencia del Maestro del Nivel Primario, según resultados.

Estadígrafo	Maestro Normalista	Profesor de Primaria
Muestra (N)	70	60
Media (X)	58.37	60.35
Varianza	7.78	6.81
Desviación Estándar	2.79	2.61

Haciendo referencia a las sumatorias de los reactivos que valoran la eficacia, la media de los maestros normalistas, resulto de 58.37 y la de los Profesores de Primaria 60.35

Esta información permite aceptar como valida la hipótesis de investigación que dicen que los maestros de primaria egresados de la Escuela Normal difieren de los profesores de primaria, egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación, con respecto a su eficiencia y eficacia en el proceso pedagógico.

Cuadro XXXV: Elementos que orientan la formación Docente

Elementos de Comparación	Maestro Normalista	Maestro Universitario
OBJETIVOS	Promueve formación de desarrollo y de cambio	Formación científica para la utilización de métodos, técnicas, procedimientos y recursos en función de los objetivos de la educación nacional
PERFIL DE INGRESO	Sociable, seguro de sí mismo y con una adecuada identificación sexual	No está definido
REQUISITOS DE INGRESO	Buena salud física y mental comprobada, máxima 16 años de edad.	<ul style="list-style-type: none"> • Buena salud física y mental. • Diploma o certificado de culminación de la enseñanza media. • Promedio 3.5 para los bachilleres en comercio.
PERFIL DE EGRESO	Investiga, diseña, contrata y evalúa los procesos de enseñanza - aprendizaje	Diseña, selecciona, aplica recursos y verifica el comportamiento del alumno en todas las áreas y categorías del aprendizaje.
PLAN DE ESTUDIO	<p>Dos Modalidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bachiller Pedagógico (experimental) • Horas: 39 semanales en IV año y 40 en V^o y VI^o • Práctica docente y trabajo comunitario 2 horas en V^o • Maestro de primer nivel de enseñanza (Nivel Superior) • 23 horas semanales en IV^o 20 en V^o y 56 en VI^o año, Práctica Docente y trabajo comunitario, 5 horas en VI^o año. 	<p>Hasta 1997:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un año de cultura general obligatorio. • Segundo año 24 horas (47 créditos) • Tercer año 27 horas (52 créditos). En los 3 años hace un total 135 créditos. • Práctica Docente 1 semestre entre teoría y práctica. <p>A partir de 1998 implementación de la Licenciatura con énfasis en Educación Primaria y otras. La cual contara de una formación básica y un énfasis en educación en el nivel primario.</p>

Se realizó la comparación entre los elementos que orientan la formación docente: los objetivos, el perfil de ingreso, los requisitos de ingresos, el perfil de egreso y el plan de estudio.

Tal como se observa los elementos que orientan la formación de los estudiantes normalistas y universitarios, no coinciden y en algunos casos se contradicen.

A pesar de que las instituciones presentan objetivos claramente definidos, el énfasis del maestro normalista está en el proceso mismo de su formación orientada hacia sus potencialidades y el cambio, mientras que el del profesorado en Educación Primaria se encuentra en la formación científica. Indudablemente se ratifica con las observaciones realizadas por los directores de las zonas escolares 2 y 3.

En cuanto al perfil de ingreso los maestros normalistas tienen definido el mismo; mientras que el profesorado en educación primaria no. Evidentemente la Facultad de Ciencias de la Educación requiere de esta definición, para garantizar el potencial necesario en la personalidad del futuro maestro.

Los requisitos de ingreso de ambos tipos de estudiantes coinciden en la buena salud física y mental, sin embargo, a la Facultad de Ciencias de la

Educación pueden ingresar bachilleres en ciencias, letras, comercio, agropecuaria y maestros; mientras que a la Escuela Normal, sólo pueden ingresar los menores de 16 años de edad. De hecho los estudiantes del Profesorado en Educación Primaria tienden a tener mayor edad y otras experiencias académicas.

Según el perfil de egreso del maestro normalista se garantiza el manejo adecuado de los procesos de enseñanza-aprendizaje, mientras que el profesorado de Educación Primaria enfatiza el manejo tecnológico de los recursos.

En estos momentos el Plan de Estudio de los maestros normalistas ha sufrido algunas modificaciones, que están dirigidas a asegurar una formación a nivel de un bachillerato pedagógico de carácter experimental y un maestro de primer nivel de enseñanza con carácter de educación superior; la cual no ha sido implementada, hasta que egresen los primeros bachilleres pedagógicos.

Así mismo el profesorado de Educación Primaria en la facultad de Ciencias de la Educación, recibe algunos cambios en su plan de estudio, modificándose su estructura a una llamada formación con área básica y énfasis.

Son evidentes los cambios que se están realizando en los 2 planes de estudio, sin embargo, los directores de las escuelas le sugieren a la Facultad de Ciencias de la Educación, aumentar el tiempo de permanencia en las aulas de práctica docente y a los normalistas enfatizar la formación científica.

CONCLUSIONES

Finalizada la investigación, sobre los niveles de formación de los docentes y su eficiencia y eficacia en el proceso pedagógico en el nivel primario se puede concluir que:

1. En una empresa educativa, el comportamiento de los maestros es complejo, depende de factores internos, (derivados de sus características de personalidad, empresa educativa, el comportamiento de los maestros es consejo, depende de factores internos, (derivados de sus características de personalidad, capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción del ambiente externo e interno, de actitudes y valores), factores externos (derivados de las características empresariales, sistemas de recompensas y castigos), de factores sociales, de las políticas y de la cohesión grupal existente
2. La formación docente constituye uno de los pilares fundamentales de todo sistema educativo en razón de la estrecha vinculación entre la calidad de la misma y la calidad de los productos de dichos sistemas educativos
3. La Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena, tiene definido su perfil de ingreso, con rasgos de personalidad. No así la Facultad de Ciencias de la Educación.
4. La Escuela Normal Superior Juan Demóstenes Arosemena, especifica como requisitos de ingreso a la institución demostrar habilidades y

cualidades especiales para la docencia, mientras que los requisitos de la facultad de Ciencias de la Educación son de carácter general.

5. Las 2 instituciones formadoras de docentes del nivel primario, realizan el proceso de selección en 3 etapas: la primera de inscripción y aplicación de pruebas psicológicas; la segunda de entrega de temarios y aplicación de pruebas de conocimientos y finalmente, publicación de candidatos seleccionados.

6. Ambas instituciones formadoras de docentes a nivel primario, tienen definido su perfil de egreso, con indicadores que caracterizan a los docentes en el desempeño de sus funciones. Ambos perfiles coinciden en aspectos como:

- En cuanto a la planificación de la enseñanza, los maestros están capacitados para planificar las diferentes etapas del proceso de enseñanza- aprendizaje, de tal forma que permitan atender las dificultades de los alumnos, propiciando y diseñando experiencias en función de contribuir a su desarrollo personal y potenciar sus habilidades naturales.
- En cuanto a la ejecución de la enseñanza los maestros serán capaces de considerar las estrategias de aprendizajes como hipótesis de

acción que le presentan, utilizar métodos y técnicas adecuadas al nivel y a las características del grupo; seleccionar, diseñar y aplicar procedimientos metodológicos, lo mismo que desarrollar su labor pedagógica a través de un proceso de investigación científica, basada en la realidad educativa y social.

- Con respecto a la evaluación, ambos maestros podrán seleccionar, diseñar y aplicar procedimientos e instrumentos de evaluación acordes con los objetivos planificados, para verificar el comportamiento de los alumnos; detectar problemas de aprendizaje a través de la investigación evaluativa y ensayar estrategias de recuperación y nivelación.

7. Los maestros tienen una actitud abierta a los cambios dados en circunstancias dinámicas de la sociedad; incrementando sistemática y permanentemente su formación cultural, académica y profesional en el marco de la educación permanente.
8. No existe un perfil profesional general para la formación del docente del nivel primaria. Cada institución formadora elabora su propio perfil profesional, basado en estudios previos, que consultan necesidades,

intereses, historia y naturaleza de la institución, postura íntimamente relacionada con el currículo que desarrolla.

9. El análisis del plan de estudios de la carrera de Maestro de Enseñanza Primaria indica que a través del mismo se brindan conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan a sus egresados, disponer de las herramientas necesarias para intenalizar los nuevos paradigma educativos.
10. Los Maestros de Enseñanza Primaria, egresados de la Normal, se consideran con mayor índice de eficiencia en la planificación y ejecución de la enseñanza y en cuanto a la actitud profesional. Los profesores de Primaria se consideran más eficientes en cuanto a la evaluación de la enseñanza que los normalistas
11. Los directores que toman medidas bien concretas para contribuir al desarrollo de una orientación académica y de unas expectativas de altos rendimientos juegan un papel imporante en logro de la eficiencia y eficacia del proceso pedagógico.
12. La función evaluadora que ejerce el director de la escuela como primer supervisor del dsempeño docente favorece el mejoramiento de la calidad educativa.

RECOMENDACIONES

1. Los Programas de formación docente, de la Facultad de Ciencias de la Educación y de la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena, deben permitir la interacción de los conocimientos teóricos y la práctica como procedimiento pedagógico promotor del desarrollo de actitudes, valores y comportamientos que produzcan conocimientos relevantes a la práctica pedagógica
- 2 La Facultad de Ciencias de la Educación debe determinar los rasgos básicos con que debe ingresar el aspirante a la carrera de Profesorado de Primaria, de manera que se garanticen los mejores profesionales para la docencia.
3. El análisis de las respuestas ofrecidas por los directores de las escuelas, señalan la necesidad de ampliar el período de práctica docente de los estudiantes del Profesorado de Primaria, con la finalidad de fortalecer la planificación diaria, la conducción de grupos, la certeza metodológica y el manejo de documentos administrativos.
4. El Sistema Educativo debe organizar en un trabajo conjunto a todas las instituciones que se dedican a la enseñanza, ya sean oficiales o particulares, con el propósito de definir el perfil del docente panameño.

5. Utilizar los indicadores propuestos en el instrumento de autoevaluación como guías en la supervisión de la enseñanza, ya que demostraron tener un alto índice de coherencia en la valoración de la calidad educativa.
6. Ofrecer al Ministerio de Educación, el uso del instrumento elaborado como producto de la investigación realizada, para la evaluación de los docentes del nivel primario.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- CAYETANO, Estévez Solano. Evaluación Integral por Procesos. Editorial Magisterio. Colombia, 1996. pág. 133.
- CONTRERAS, José Domingo. La Autonomía del Profesorado. Ediciones Morata. S.L. Madrid, España. 1997. págs. 231
- CLIFTON, Chadwink Evaluación formativa para Docentes. Editorial Paidós. México. 1991. págs. 183
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ediciones McGraw Hill, 2da. edición. México. 1995. págs. 540.5
- DARIS, Gary A. TROMAS, Margaret. Escuelas Eficaces y profesores Eficaces. Editorial Muralla. S.A. Madrid, España. 1992 Págs. 258
- DIAZ DE GRANA, Lidia. EL Supervisor Universitario de la Práctica Docente. Edit. Universitario. Puerto Rico. 1985. págs 120
- GARCES, Carniola B. de. Estado de; Arte. La Calidad de la Educación en Panamá. Universidad de Panamá. 1988. pág. 103
- GARCIA, José L. La Enseñanza Primaria en el umbral del Siglo XXI. Santillano. UNESCO. Madrid, España. 1988. págs. 316.
- GIMENO, José. La Formación del Profesorado de Educación Primaria y Secundaria. Edit. Barcelona. España. TEIDE. 1980. págs. 144
- GRONLUND, Norman. Elaboración de Test de Aprovechamiento. Editorial Trillas. México. 1990. pág. 155
- HERRNANDEZ_Sampiere, Roberto. Metodología de la Investigación. Edit. Me Graw Hill. México. 1ª. págs. 345

- MILLMAN, Json / DARLING, Linda. Manual para la Evaluación de Profesores. Editorial. La Muralla S.A. Madrid, España. 1997. Págs. 579
- MUÑOZ, Izquierdo Carlos. Calidad, Equidad y Eficiencia de la Educación Primaria. Centro de Estudios Educativos. A.C. México. 1988. Págs. 299
- NERVI, Juan r. Didáctica Normativa y Práctica Docente. Editorial Kapeñuz. México. D. F. 1981. Págs.285
- POSTIC, Marcel. Observación y Formación de los Profesores. Ediciones Morata S.A. Madrid, España. 1978. Págs.345
- UGALDE, Jesús. Programación de Operaciones. Editorial Universidades Estatal a Distancia. Madrid, España. 1993. Págs 309.

ANEXO A

PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE EVALUACION

Introducción

El maestro es un profesional que tiene como meta principal la singular tarea de enseñar. Él desea enseñar de forma que produzca aprendizajes significativos en sus alumnos, lo cual, a veces no obtiene. Ante esto se plantea la interrogante cómo podría conocer dos aspectos de la labor docente que se deberán corregir y cómo sería factible la mejora.

La evaluación de la labor docente puede ser realizada por el mismo maestro (autoevaluación) o por otras personas (heteroevaluación). La técnica de autoevaluación puede ser una poderosa herramienta para mejorar la calidad de la enseñanza constantemente buscada por los educadores y demás integrantes del sistema educativo.

La propuesta que se oferta al Ministerio de Educación, a la Facultad de Ciencias de la Educación y a otras instituciones docentes, como aporte de la investigación sobre los niveles de formación de los docentes de nivel primario y su eficiencia en el proceso pedagógico, consiste en un instrumento de autoevaluación para que el docente que se

evalúe y se vea así mismo en su actuar docente durante la planificación, ejecución, evaluación de la enseñanza y además valorar su actitud profesional como apoyo al impulso interno de mejorar constantemente la calidad de su trabajo.

2. Justificación:

Ante el nuevo escenario de modernización y dentro del marco legal de la Ley 47, Orgánica de Educación, que en su artículo 277, establece que el educador que se desempeñe como docente, será evaluado en base a su eficiencia profesional, para efectos de ampliar sus posibilidades de ascenso y movilidad en el sistema.

La mayor dificultad de la evaluación docente reside en la tradicional resistencia del maestro a ser evaluado, por las experiencias frustrantes sufridas.

En este sentido se propone implementar la autoevaluación del maestro como medio de fundamentar un desarrollo profesional, dentro de la autonomía personal, ya que los maestros no se pueden realizar como profesionales autónomos por las interacciones externas de supervisores y directores. No hay supervisores suficientes, con el tiempo disponible para realizar la tarea de evaluar, a los docentes; además las labores administrativas de los directores hace sino imposible, difícil la labor de orientación y evaluación de todos los maestros de sus centros escolares.

Las dificultades de la heteroevaluación desaparece con la implementación de una autoevaluación responsable, que despierte en el maestro conciencia de la necesidad de mejorar su actividad docente; responsabilidad y confianza en sus capacidades para la tarea de enseñar; objetividad en cuanto al reconocimiento de sus fortalezas e insuficiencias; honestidad en cuanto a realizar una autoevaluación lo más objetiva posible y el compromiso de perfeccionamiento y actualización constante.

Las finalidades fundamentales de esta propuesta son:

a. Resaltar la importancia de aplicar a los maestros la técnica de autoevaluación docente.

b. Ofrecer al Ministerio de Educación, a la Facultad de Ciencias de la Educación y demás instituciones docentes, un instrumento de autoevaluación validada por los propios maestros. Dicha validación la realizaron 130 maestros de 8 escuelas de la Región Escolar de Panamá Centro.

3. Validación:

La validación de cada uno de los reactivos se hizo con la aplicación del instrumento a maestros y especialistas del ramo de la

educación. Los niveles de significación se calcularon al p.05 con la t de student, cuyo valor de tabla indica 1.65 y cuyos resultados se describen a continuación:

a. Indicadores de Eficiencia Docente:

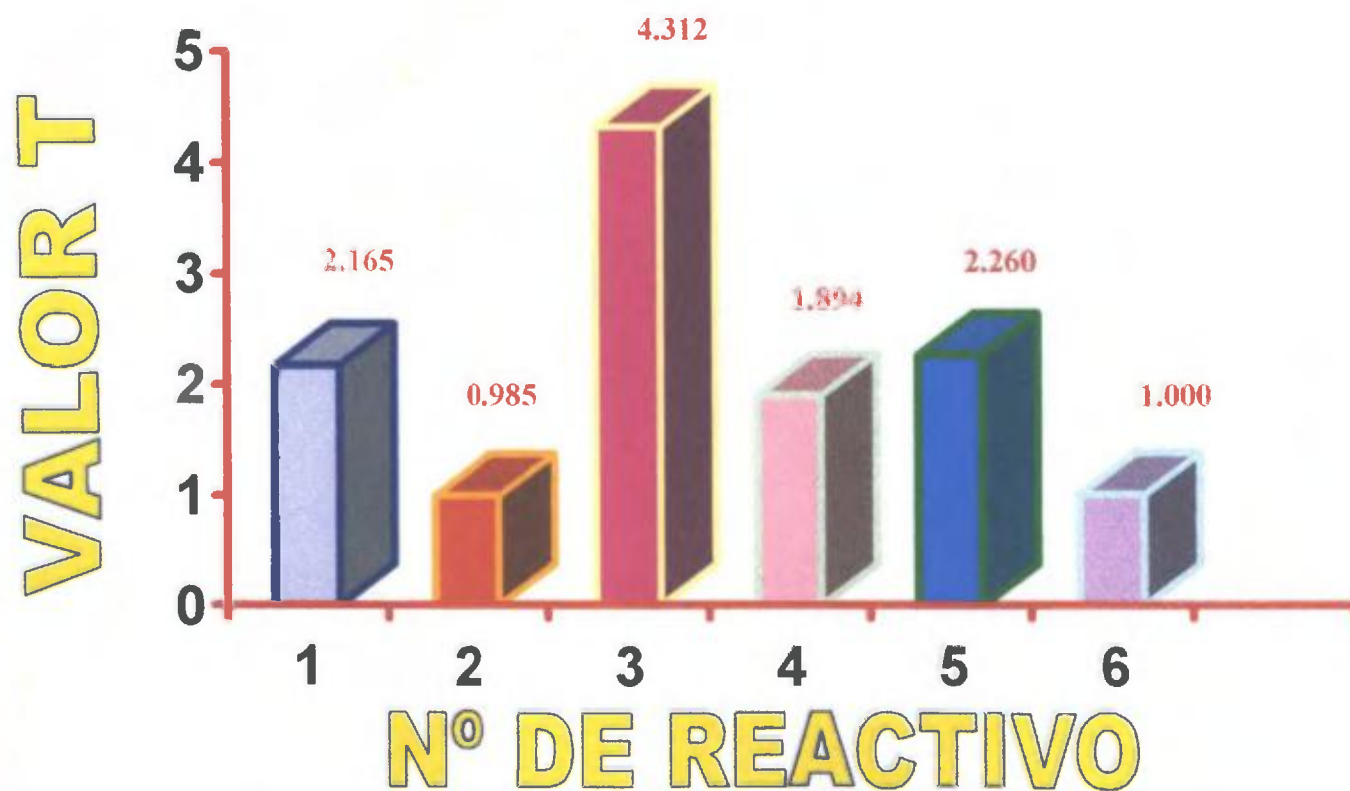
Cuadro N°. 1 Planificación de la Enseñanza

N° de Reactivo	Puntaje-1	Puntaje-2	X ₁	X ₂	S ₁	S ₂	S ₁	S ₂	Valor T
1	171	180	2.76	2.63	0.492	0.626	0.242	0.39	2.165
2	177	173	2.72	2.66	0.545	0.593	0.30	0.351	0.985
3	175	155	2.69	2.38	.556	.744	0.31	0.553	4.312
4	179	171	2.75	2.63	.500	.675	0.25	0.456	1.894
5	159	146	2.44	2.24	.791	0.750	0.625	0.562	2.260
6	171	167	2.63	2.56	0.651	0.637	0.024	0.406	1.000

Calculado el valor t de los reactivos que valoran el desempeño docente en cuanto a la planificación de la enseñanza resultara altamente significativos al p.05 los siguientes:

- Planifico bimestralmente mi labor.
- Desarrollo las unidades de enseñanza en forma sistemática y progresiva, estableciendo relación entre los diferentes aspectos de la misma.

GRAFICA N°1
EFICIENCIA DE LA PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA



- **Formulo planes de lección que me sirven de guía en el desarrollo de mis clases.**
- **Planifico con efectividad otras tareas de mi labor (visitas, excursiones y otros)**

Fuente: Resultado de la autoevaluación realizada por Maestros del Nivel Primario.

CUADRO N° II EFICIENCIA: EJECUCION DE LA ENSEÑANZA

N° de Reactivo	Puntaje-1	Puntaje-2	X ₁	X ₂	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	Valor T
7.	151	166	2.32	2.55	0.792	0.708	0.627	0.501	2.729
8.	185	173	2.64	2.66	0.364	0.668	0.132	0.446	3.194
9.	189	191	2.9	2.93	0.384	.242	0.147	0.058	0.911
10.	158	157	2.43	2.41	0.749	0.768	0.561	0.590	0.233
11.	172	184	2.64	2.83	0.571	0.378	0.326	0.143	3.725
12.	165	162	2.53	2.49	0.614	0.687	0.411	0.472	0.555
13.	195	195	3	3	0	0	0	0	0
14.	160	150	2.46	2.3	0.386	0.769	0.149	0.591	1.935
15.	186	157	2.86	2.41	0.348	0.768	0.121	0.590	7.165
16.	179	180	2.75	2.76	0.531	0.493	0.282	0.243	0.184

Los reactivos que resultaron altamente significativos al p.05 fueron:

- Leo y me documento de diversas fuentes bibliográficas.
- Comunico mis ideas con facilidad y fluidez.
- Selecciono, preparo y uso con efectividad los materiales de instrucción.
- Creo oportunidades para que los estudiantes desarrollen habilidades de liderazgo y autodirección.
- Domino el contenido del área que enseño.

GRAFICA N°II
EFICIENCIA EN LA EJECUCION DE LA ENSEÑANZA



Fuente: Resultados de la autoevaluación realizada por maestros del nivel primario de la zona escolar N° 3 de la Región Escolar de Panamá Centro.

Cuadro N° III Eficiencia: Evaluación de la Enseñanza.

N° de Reactivo	Puntaje-1	Puntaje-2	X ₁	X ₂	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	Valor T
17.	166	177	2.32	2.72	0.701	0.573	0.491	0.328	5.802
18.	153	160	2.35	2.53	0.779	0.730	0.606	0.532	2.109
19.	168	174	2.58	2.67	.633	0.589	0.400	0.346	1.361
20.	174	162	2.67	2.49	0.589	0.709	0.346	0.502	2.535
21.	165	166	2.53	2.55	0.663	0.685	0.439	0.469	0.2697
22.	164	156	2.52	2.4	0.709	0.786	0.502	0.617	1.434
23.	175	182	2.69	2.82	0.584	0.536	0.341	0.287	1.854
24.	169	178	2.6	2.73	0.680	0.508	0.462	0.258	2.613
25.	191	192	2.95	2.93	0.242	0.211	0.058	0.044	0.860
26.	177	171	2.72	2.63	0.545	0.651	0.297	0.423	1.399

Analizada la información descrita en el cuadro III sobre los reactivos que valoran la eficiencia en la evaluación de la enseñanza, se detallan a continuación aquellos que resultaron altamente significativos al p.05.

- Detecto las dificultades de aprendizaje de los alumnos.
- Aplico los test de diagnóstico y rendimiento.
- Revelo habilidades para trabajar con el alumno en el nivel de sus habilidades, necesidades e intereses.

GRAFICA N°III
EFICIENCIA EN LA EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA



FUENTE: Resultado de la autoevaluación realizada por 130 maestros del nivel primario de la zona escolar N°3 de Panamá-Centro.

- Uso recursos variados para determinar hasta qué punto se logran los objetivos.
- Uso los resultados de la evaluación para reorientar la enseñanza.

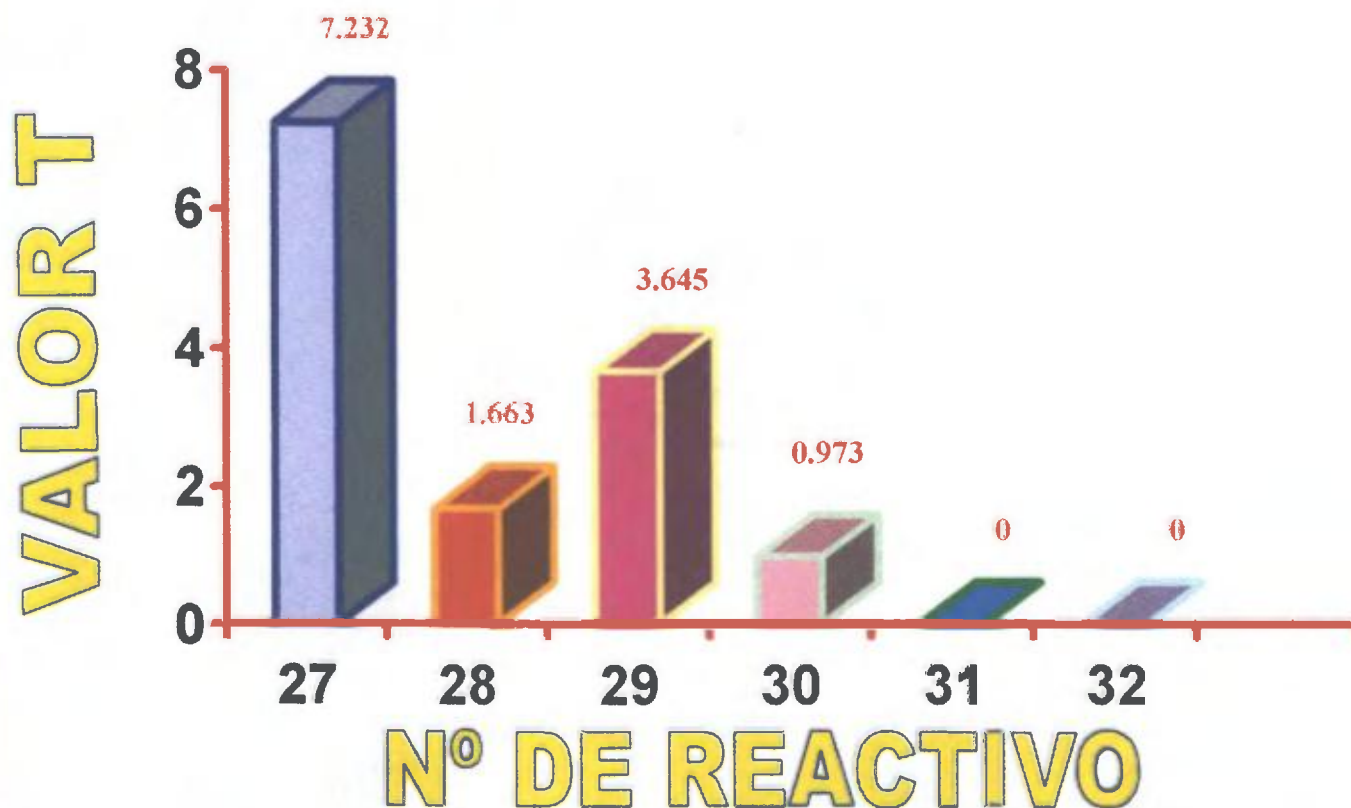
Fuente: Resultado de la autoevaluación realizada por 130 maestros del nivel primario de la zona escolar N° 3 de Panamá - Centro.

CUADRO N° IV: ACTITUD PERSONAL

N° de Reactivo	Puntaje-1	Puntaje-2	X ₁	X ₂	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	Valor T
27.	187	159	2.87	2.44	0.331	0.729	0.109	0.331	7.232
28.	164	171	2.52	2.63	0.731	0.546	0.534	0.298	1.663
29.	181	167	2.78	2.56	0.483	0.636	0.233	0.404	3.645
30.	179	182	2.75	2.8	0.500	0.474	0.25	0.224	0.973
31.	195	195	3	3	0	0	0	0	0
32.	195	195	3	3	0	0	0	0	0

El Cuadro IV presenta la autoevaluación de los maestros en cuanto a la actitud profesional, en donde se consideraron para la elaboración de los reactivos: la disposición a la enseñanza, la responsabilidad y puntualidad; el interés y las relaciones del docente con sus compañeros, otro personal del centro educativo y con sus estudiantes; su apariencia

GRAFICA N°IV
EFICIENCIA EN CUANTO A LA ACTITUD PROFESIONAL



FUENTE: Resultado de la autoevaluación realizado por maestros del Nivel Primario de la zona escolar #3 de Panamá Centro.

personal y el uso de un lenguaje claro y correcto de estos reactivos resultaron significativos con un valor de p.05, los que se detallan a continuación:

- **Me gusta enseñar, me entusiasmo en mi labor, como maestro.**
- **Soy responsable y puntual en la asistencia a clases.**
- **Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.**

Fuente: Resultado de la autoevaluación realizado por maestros del Nivel Primario de la zona escolar # 3 de Panamá Centro.

B. INDICADORES DE LA EFICACIA DOCENTE

CUADRO N° V: Planificación de la Enseñanza

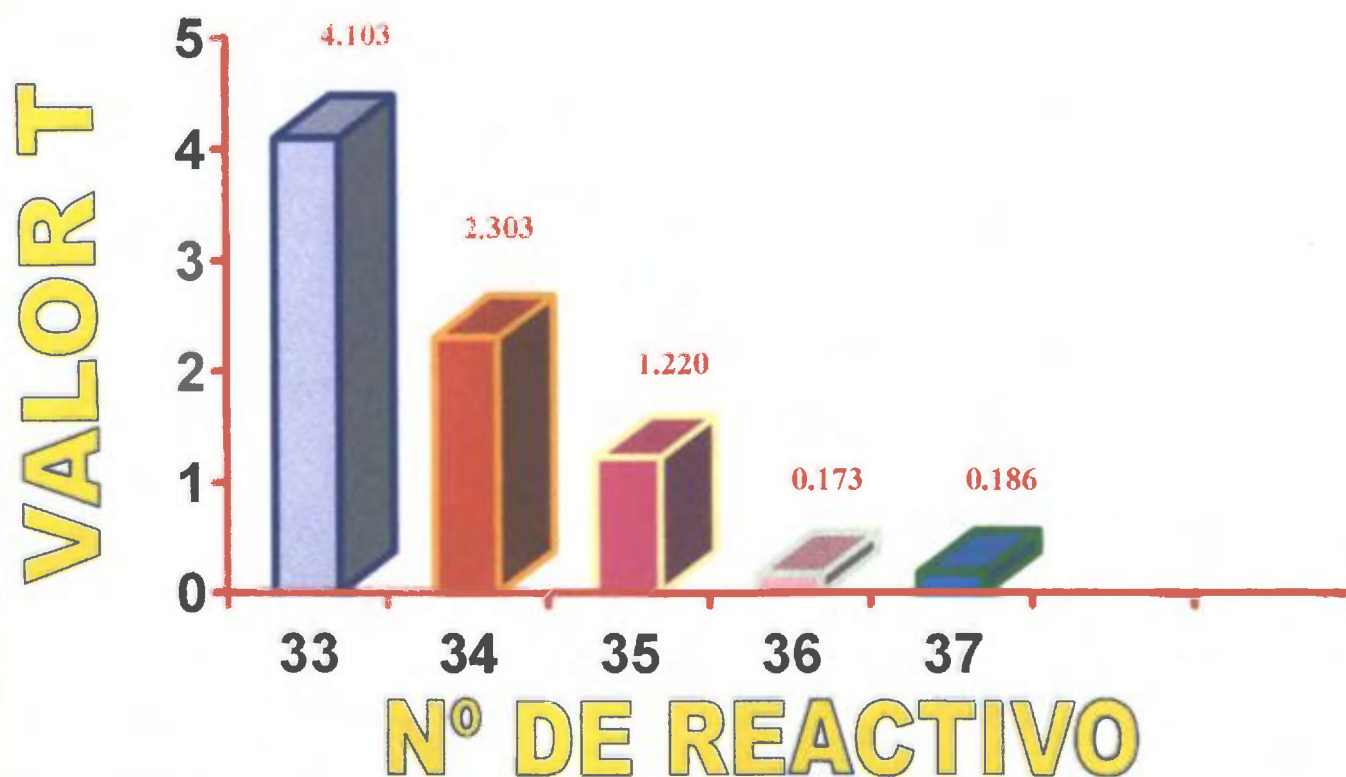
N°de Reactivo	Puntaje-1	Puntaje-2	X₁	X₂	S₁	S₂	S₁	S₂	Valor T
33.	179	162	2.75	2.49	0.500	0.664	0.25	0.440	4.103
34.	177	185	2.72	2.84	0.515	0.475	0.265	0.225	2.303
35.	172	166	2.64	2.55	0.623	0.729	0.338	0.531	1.220
36.	175	176	2.69	2.7	0.556	0.522	0.309	0.304	0.173
37.	175	1.81	2.69	2.78	0.584	0.414	0.341	0.171	0.186

Los reactivos propuestos por su valor t obtenido para que el maestro autoevalúe su eficacia en la planificación de la enseñanza son:

- **Cumplo con los objetivos planificados en el tiempo previsto.**
- **Cumplo con la planificación diaria.**

Fuente: Resultado de la autoevaluación realizada por los Maestros del Nivel Primario de la Zona Escolar N° 3 de Panamá Centro.

GRAFICA N° V
EFICACIA EN LA PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA



FUENTE: Resultado de la autoevaluación realizada por los Maestros del Nivel Primario de la Zona Escolar N°3 de Panamá Centro.

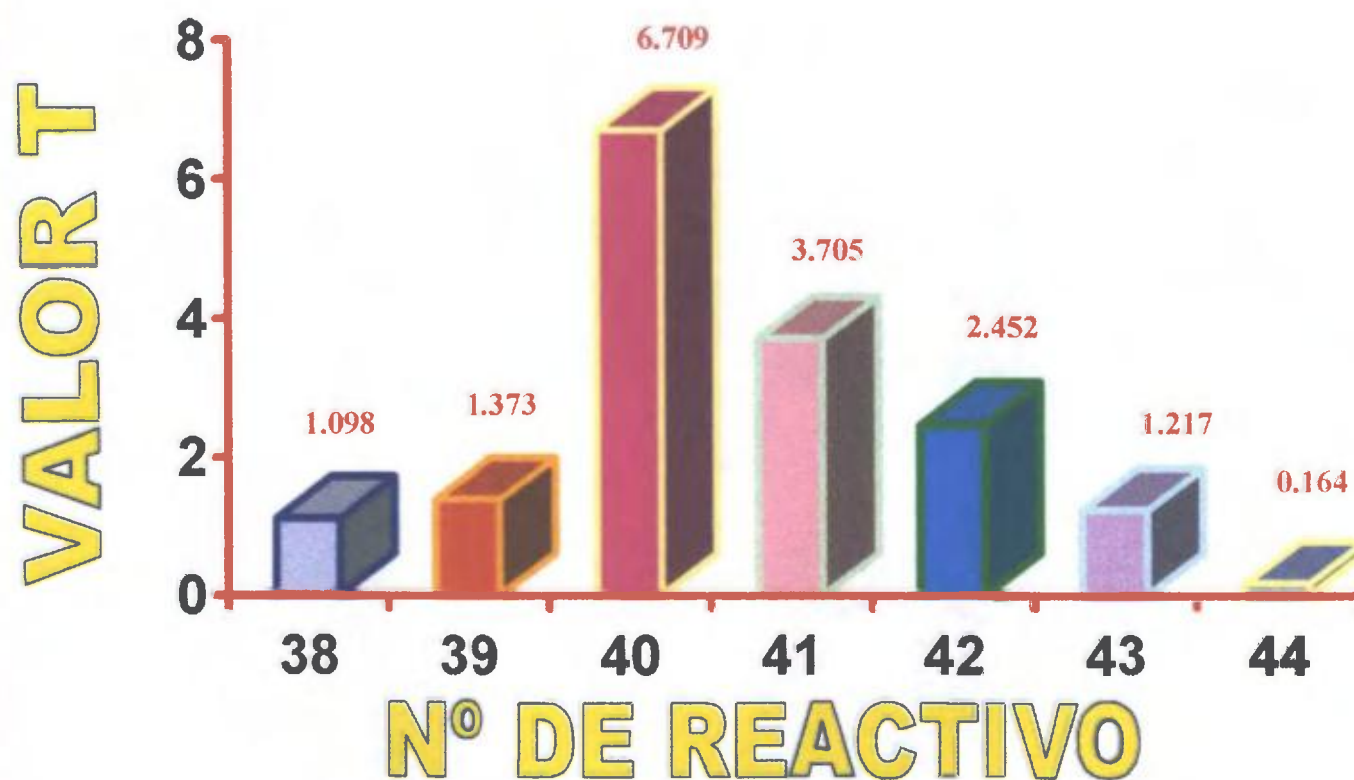
CUADRO N° VI. Ejecución de la Enseñanza

N° de Reactivo	Puntaje-1	Puntaje-2	X ₁	X ₂	S ₁	S ₂	S ₁	S ₂	valor T
38.	177	166	2.63	2.55	0.674	0.662	0.454	0.438	1.098
39.	175	169	2.69	2.6	0.528	0.680	0.278	0.462	1.373
40.	155	184	2.38	2.83	0.764	0.453	0.583	0.205	6.709
41.	156	175	2.4	2.69	0.786	0.635	0.617	0.403	3.705
42.	176	184	2.7	2.83	0.578	0.417	0.334	0.173	2.452
43.	156	163	2.4	2.5	0.745	0.731	0.555	0.534	1.217
44.	176	175	2.7	2.69	0.551	0.584	0.303	0.341	0.164

Para autoevaluar la ejecución de la enseñanza se proponen los siguientes reactivos, ya que el valor t calculado de $(6.709 - 3.705 - 2.452 > 1.65)$ que establece la tabla:

40. Uso los aparatos audiovisuales necesarios para el desarrollo de la clase.
41. Utilizo recursos significativos y estimulantes en el desarrollo de las actividades.
42. Permito la participación de los alumnos para evidenciar los resultados de su aprendizaje.

GRAFICA N°VI
EFICACIA EN LA EJECUCIÓN DE LA ENSEÑANZA



CUADRO N° VII : Evaluación de la Enseñanza

N° de Reactivo	Puntaje-1	Puntaje-2	X ₁	X ₂	S ₁	S ₂	S ₁	S ₂	valor T
45.	172	184	264	2.83	0.647	0.417	0.418	0.173	3.311
46.	180	175	2.76	2.69	0.523	0.556	0.273	0.309	1.220
47.	179	179	2.75	2.75	0.468	0.613	0.219	0.375	0
48.	184	184	2.83	2.83	0.417	0.453	0.173	0.205	0
49.	166	168	2.55	2.58	0.700	0.634	0.49	0.401	0.410
50.	173	177	2.66	2.72	0.644	0.545	0.414	0.297	0.941

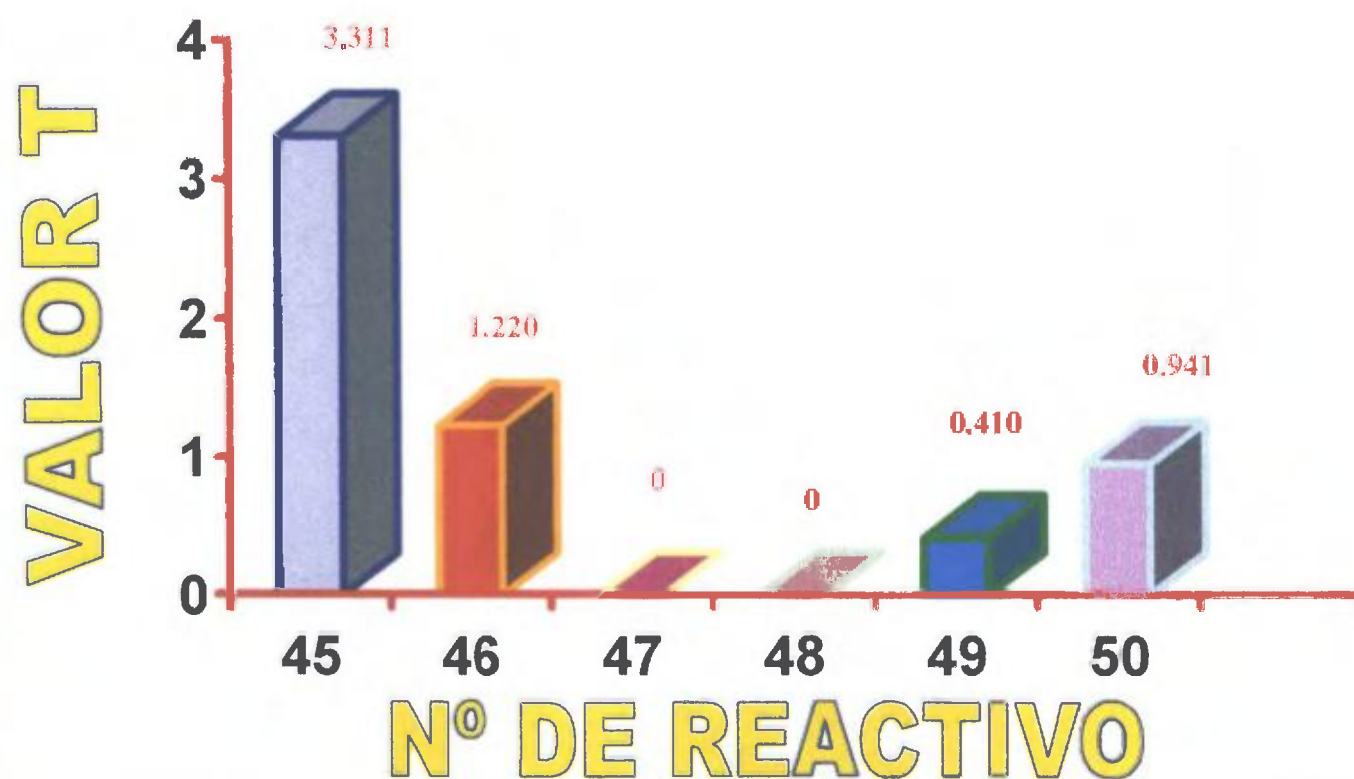
Para valorar la eficacia en la evaluación de la enseñanza se planificara 6 reactivos, de los cuales los valores calculados (1.220-0.410 y 0.941< que 1.6 estimado).

Por esta razón sólo se incluye en la propuesta el reactivo:

45- Entrego las calificaciones de los alumnos lo antes posible.

Fuente: Resultados de la autoevaluación realizada por 130 Maestros del Nivel Primario de la Zona Escolar N° 3 de Panamá Centro.

GRAFICA N°VII
EFICACIA EN LA EVALUACION DE LA ENSEÑANZA



FUENTE: Resultados de la autoevaluación realizada por 130 Maestros del Nivel Primario de la Zona Escolar N°3 de Panamá Centro.

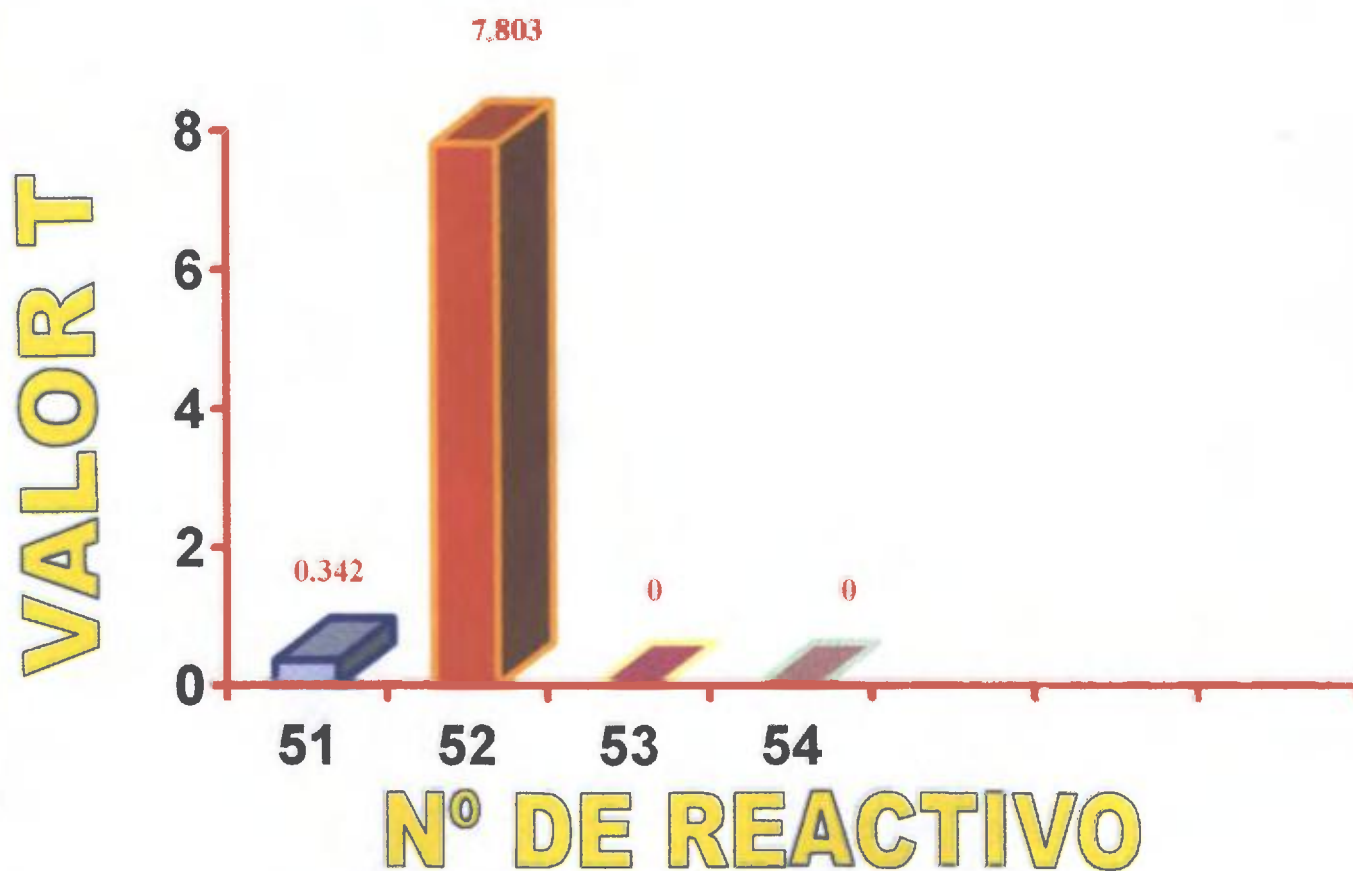
CUADRO N° VIII : Actitud Profesional

N° de Reactivo	Puntaje-1	Puntaje-2	X ₁	X ₂	S ₁	S ₂	S ₁	S ₂	valor T
51.	175	174	2.69	2.67	0.556	0.533	0.309	0.284	0.342
52.	166	190	2.55	2.92	0.587	0.268	0.344	0.071	7.803
53.	195	195	3	3	0	0	0	0	0
54.	169	169	2.6	2.6	0	0	0	0	0

Los niveles de significación de 3 de los reactivos utilizados para valorar la eficacia en cuanto a la actitud profesional de los maestros de primaria y los profesores de primaria en servicio resultaron por debajo de lo esperado al p.05 de 1.65, por ello sólo se incluye en la propuesta el reactivo 52.

- Sigo las normas y orientaciones de la escuela.

GRAFICA N°VIII
EFICACIA EN CUANTO A LA ACTITUD PROFESIONAL



4. Presentación del Instrumento:

A continuación se describe el instrumento de autoevaluación propuesto:

A. El Objetivo de este instrumento es:

- **Valorar la eficacia y eficiencia del maestro del nivel primario, en el desempeño docente.**

B. Descripción:

- **El instrumento de autoevaluación propuesto contienen 24 reactivos seleccionados de los 54 utilizados en la investigación. Los mismos alcanzaron un valor t mayor que el esperado según la tabla al 0.05 de 1.65.**
- **Además se ofrece un tintado de 7 reactivos cuyo valor establecido es mayor que 1.00, pero menos que lo establecido de 1.65. Se recomienda que los mismos sean redactados en forma negativa, ya que Sampiere plantea que las afirmaciones pueden tener dos direcciones positivas o negativa. (Sampiere, 1995: pág. 265)**

C. Procedimiento de Aplicación:

Este instrumento será aplicado siguiendo los siguientes pasos:

- a) Avisar al docente el tiempo que dispondrá para llevar el instrumento.**
- b) Contar con un aula iluminada y ventilada.**
- c) Contar con las copias necesarias y legibles del instrumento.**
- d) Disponer de lápices con borradores.**
- e) Dar las instrucciones adecuadas oralmente de la forma de suministrar las respuestas.**
- f) Solicitar la lectura cuidadosa de las instrucciones.**
- g) Controlar el tiempo (máximo una hora)**

CH. Criterios de Evaluación del Instrumento.

La evaluación de las respuestas emitidas por los maestros se realiza bajo los criterios descritos a continuación:

3- Cuando considere que siempre cumple con lo establecido

2- Cuando casi siempre cumple

1- Cuando poco cumple

0- Cuando nunca cumple

Se recomienda que este instrumento sea aplicado por un período de tiempo determinado que permita hacer seguimiento de sus resultados de tal manera que se puedan realizar estudios predictivos.

**UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
AUTOEVALUACION DOCENTE**

Objetivo: Valorar la eficiencia y la eficacia, del docente del nivel primario, para el desempeño de la docencia.

Indicaciones: Llene con la información requerida los siguientes aspectos.

Zona Escolar ☐ **Centro Educativo:** _____

Nivel de Formación: Normalista ☐ Universitario ☐

Años de Docencia: _____

Sexo: ☐

Instrucciones: A continuación se presenta una escala de 3,2,1,0 en donde usted marcará con una cruz (X) la posición con que califica su desempeño docente en el desarrollo del proceso pedagógico.

Criterio de Evaluación:

3- Cuando considera que siempre cumple con lo establecido.

2- Cuando casi siempre cumple

1- Cuando poco cumple

0- Cuando nunca cumple

Ejemplo: Enfatiza los valores éticos en el área que enseña,

3	2	1	0
	X		

Si usted contestase de esta manera, significa que casi siempre cumple con lo establecido.

Examine el Ejemplo y proceda de la misma manera con todas las alternativas siguientes:

INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACION DOCENTE

NºR	DESCRIPCION DEL REACTIVO	3	2	1	0
1.	Planifico bimestralmente mi labor.				
2.	Desarrollo las unidades de enseñanza en forma sistemática y progresiva, estableciendo relación entre los diferentes aspectos de la misma.				
3.	Formulo planes de lección que me sirvan de guía en el desarrollo de mis clases.				
4.	Planifico con efectividad otras tareas de mi labor (visitas, excursiones y otros)				
5.	Leo y me documento de diversas fuentes bibliográficas				
6.	Comunico mis ideas con facilidad y fluidez				
7.	Selecciono, preparo y uso con efectividad los materiales de instrucción.				
8.	Creo oportunidades para que los estudiantes desarrollen habilidades de liderazgo y autodirección.				
9.	Domino el contenido del área que enseño.				
10.	Detecto las dificultades de aprendizaje de los alumnos.				
11.	Aplico test de diagnóstico y rendimiento.				
12.	Revelo habilidades para trabajar con el alumno en el nivel de sus habilidades, necesidades e intereses.				
13.	Uso recursos variados para determinar hasta qué punto se logran los objetivos.				
14.	Uso los resultados de la evaluación para reorientar la enseñanza.				
15.	Me gusta enseñar, me entusiasmo en mi labor como maestro.				
16.	Soy responsable y puntual en la asistencia a clases.				
17.	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes.				
18.	Cumplo con los objetivos planificados en el tiempo previsto.				

19.	Cumplo con la planificación diaria				
20.	Uso los aparatos audiovisuales necesarios para el desarrollo de la clase				
21.	Utilizo recursos significativos y estimulantes en el desarrollo de los estudiantes.				
22.	Permito la participación de los alumnos para evidenciar los resultados de su aprendizaje				
23.	Entrego las calificaciones de los alumnos lo antes posible.				
24.	Sigo las normas y orientación de la escuela				

REACTIVOS QUE NECESITAN MODIFICACIÓN

Nº1	DESCRIPCIÓN	
	Planifico la conducción de la rutina de la clase como una valiosa experiencia de aprendizaje para los alumnos.	
	Selecciono los materiales apropiados en relación con el nivel de rendimiento del alumno.	
	Asisto a los alumnos en la determinación de objetivos realistas.	
	Guío al alumno para que asuma un rol importante en la evaluación de su propio crecimiento y desarrollo.	
	Selecciono objetivos a un nivel adecuado de dificultad para facilitar experiencia de aprendizaje positivo.	
	Ajusto el tiempo al ritmo de aprendizaje de los alumnos	
	Retroinformo a los estudiantes a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones formativas y/o sumativas.	
	Utilizo técnicas de resumen de la elección	
	Mantengo actualizado el registro de calificaciones.	

ANEXO B

CRONOGRAMA DE GASTOS 1997 - 1998

GASTOS

RUBRO	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Marzo	Abril
Cinta de máquina	10.40	20.80			24.00		
Papel Blanco	2.99	2.99			8.97		
Liquido para borrar	1.65	1.65			1.65		
Fotocopias de libros		30.00			30.00		
Transporte	15.00	15.00	50.00	25.00	25.00	10.00	10.00
Fotocopia de anteproyecto		6.00					
Encuadernación de Anteproyecto		12.00					
Mecanografiado de anteproyecto		25.00					
Mecanografiado de proyecto final					500.00		
Material de sustentación							75.00
Empaste de tesis							235.00

**UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
ENCUESTA A DOCENTES**

Objetivos: Identificar el nivel de formación de los docentes en servicio en el Nivel Primario, en las Escuelas de Panamá Centro.

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

1. Maestro de Enseñanza Primaria (Egresado de la Normal Juan Demóstenes Arosemena, que no asiste a la Escuela de Formación Pedagógica, Facultad de Ciencias de la Educación.
2. Maestro Universitario (Egresado de la Escuela de Formación Pedagógica, de la Facultad de Ciencias de la Educación)
3. Maestro sin título (Bachiller y/o estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación.
4. Otros: (Maestro con otra especialidad).

INSTRUCCIONES: Marque con una X en la silla que corresponda a su nivel de formación, atendiendo a los criterios arriba descritos.

1. Escuela Pedro J. Sosa, Zona Escolar _

2. Sexo: Masculino _ Femenino _

3. Nivel de Formación:

- Maestro de enseñanza primaria _
- Profesor de Primaria _
- Maestro sin título _
- Otro: Especifique _____

4. Años de docencia:

- 5 años y más _
- De 6 a 10 años _
- De 11 a 15 años _
- Más de 15 _

**UNIVERSIDAD DE PANAMA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**

ENTREVISTA A DIRECTORES DE ESCUELAS PRIMARIAS

OBJETIVO: Valorar la eficiencia y eficacia del desempeño docente de maestros de distintos niveles que prestan servicios en las escuelas primarias.

INTRODUCCION

La información que se obtenga en esta investigación, servirá para la realización del trabajo de graduación titulado “ Los Niveles de Formación de los Docentes y su eficiencia y eficacia en el proceso pedagógico en el nivel primario”. Como administrativo del cuerpo docente, se le solicita que en primera instancia exprese las fortalezas y debilidades, que tiene cada nivel de formación de los docentes que laboran en este centro escolar, y además ofrezca algunas recomendaciones, que ayudarán a mejorar este recurso humano.

Preguntas:

1. ¿ Cuáles son los aspectos de mayor fortaleza que demuestran en su desempeño los maestros según su nivel de formación?

[illegible]

2. ¿ Cuáles son las debilidades y/o limitaciones que demuestran en su desempeño, los maestros según su nivel de formación?

[illegible]

3. ¿ Cuáles serían las recomendaciones que usted ofrecería a las instituciones formadoras de Maestros para mejorar la formación del recurso humano?

[illegible]

**UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
AUTOEVALUACION DOCENTE**

Objetivo: Valorar la eficiencia y la eficacia, del docente del nivel primario, para el desempeño de la docencia.

Indicaciones: Llene con la información requerida los siguientes aspectos.

Zona Escolar ☐ **Centro Educativo:** _____

Nivel de Formación: Normalista ☐ Universitario ☐

Años de Docencia: _____

Sexo: ☐

Instrucciones: A continuación se presenta una escala de 3,2,1,0 en donde usted marcará con una cruz (X) la posición con que califica su desempeño docente en el desarrollo del proceso pedagógico.

Criterio de Evaluación:

3- Cuando considera que siempre cumple con lo establecido.

2- Cuando casi siempre cumple

1- Cuando poco cumple

0- Cuando nunca cumple

Ejemplo: Enfatiza los valores éticos en el área que enseña,

3	2	1	0
	X		

Si usted contestase de esta manera, significa que casi siempre cumple con lo establecido.

Examine el Ejemplo y proceda de la misma manera con todas las alternativas siguientes:

INDICADORES DE EFICIENCIA

A	EFICIENCIA	3	2	1	0
1	Planificación de la Enseñanza.				
1.1	Planifico bimestralmente mi labor.				
1.2	Planifico diariamente mi labor.				
1.3.	Desarrollo las unidades de enseñanza en forma sistemática y progresiva, estableciendo relación entre los diferentes aspectos de la misma.				
1.4	Formulo planes de lección que me sirvan de guía en el desarrollo de mis clases.				
1.5	Planifico con efectividad otras tareas de mi labor (visitas, excursiones y otros)				
1.6	Planifico la conducción de la rutina de la clase como una valiosa experiencia de aprendizaje para los alumnos.				
2	EJECUCION DE LA ENSEÑANZA				
2.1	Leo y me documento de diversas fuentes bibliográficas				
2.2	Comunico mis ideas con facilidad y fluidez				
2.3	Uso un tono de voz agradable				
2.4	Hago uso de estrategias variadas para satisfacer las diferencias individuales del área que enseño.				
2.5	Selecciono, preparo y uso con efectividad los materiales de instrucción.				
2.6	Utilizo una variedad de instrumentos para el desarrollo de mi labor diario.				
2.7	Muestro respeto a los estudiantes				
2.8	Utilizo una variedad de instrumentos y procedimientos para el desarrollo de mi labor diaria.				
2.9	Creo oportunidades para que los estudiantes desarrollen habilidades de liderazgo y				

	autodirección.				
2.10	Domino el contenido del área que enseño.				
2.11	Enfatizo los valores éticos y estéticos en el área que enseño.				

3	EVALUACION	3	2	1	0
3.1	Detecto las dificultades de aprendizaje de los alumnos.				
3.2	Aplico los test de diagnóstico y rendimiento.				
3.3	Selecciono los materiales apropiados en relación con el nivel de rendimiento del alumno.				
3.4	Revelo habilidades para trabajar con el alumno en el nivel de sus habilidades, necesidades e intereses				
3.5	Asisto a los alumnos en la autoevaluación ayudándoles a comprender sus logros, habilidades y limitaciones.				
3.6	Asisto a los alumnos en la determinación de objetivos realistas				
3.7	Uso recursos variados para determinar hasta qué punto se logran los objetivos.				
3.8	Uso los resultados de la evaluación para reorientar la enseñanza.				
3.9	Informo a los padres y/o acudiente acerca del crecimiento, conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento social de los niños.				
3.10	Utilizo los resultados de la evaluación para mejorar las experiencias de aprendizaje.				
3.11	Guío al alumno para que asuma un rol importante en la evaluación de su propio crecimiento y desarrollo.				
4	ACTITUD PERSONAL				
4.1	Me gusta enseñar, me entusiasmo en mi labor, como maestro.				
4.2	Soy responsable y puntual en la asistencia a clases				
4.3	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes				

4.4	Demuestro interés en las relaciones con mis compañeros docentes y otro personal del centro educativo.				
4.5	Sirvo de ejemplo a mis alumnos en término de pulcritud y sencillez				
4.6	Utilizo un lenguaje correcto y claro en el desarrollo de la clase.				
	EFICACIA	3	2	1	0
1	PLANIFICACION				
1.1	Cumplo con los objetivos planificados en el tiempo previsto.				
1.2	Cumplo con la planificación diaria				
1.3	Selecciono objetivos a un nivel adecuado de dificultad para facilitar experiencias de aprendizajes positivos.				
1.4	Utilizo una variedad de métodos y de procedimientos adecuados a los objetivos y contenidos.				
1.5	Elaboro materiales apropiados para el desarrollo de la clase.				
2	EJECUCION				
2.1	Ajusto el tiempo al ritmo de aprendizaje de los alumnos.				
2.2	Retroinformo a los estudiantes a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones formativas y/o sumativas				
2.3	Uso los aparatos audiovisuales necesarios para el desarrollo de las actividades.				
2.4	Utilizo recursos significativos y estimulantes en el desarrollo de los estudiantes				
2.5	Permito la participación de los alumnos para evidenciar los resultados de su aprendizaje				
2.6	Utilizo técnicas de resumen de la elección.				
2.7	Diseño actividades acorde con la materia				

	enseñada.				
3	EVALUACION				
3.1	Entrego las calificaciones de los alumnos lo antes posible.				
3.2	Mantengo actualizado el registro de calificaciones				
3.3	Entrego con puntualidad: boletines, duplicados y demás documentaciones				
3.4	Informo a los padres y/o acudientes el rendimiento de los alumnos				
3.5	Utilizo métodos de evaluación claros y participativos				
3.6	Controlo y evalúo el progreso de los alumnos mediante una serie de técnicas de diagnóstico, evaluación formativa y sumativa.				
4	ACTITUDES PROFESIONALES				
4.1	Apoyo y participo en las actividades de maestros y padres.				
4.2	Sigo las normas y orientaciones de la escuela				
4.3	Soy un ejemplo para los estudiantes de la conducta adecuada.				
4.4	Me mantengo al día en las teorías y conocimientos más recientes.				

Universidad de Panamá
Facultad de Ciencias de la Educación
Escuela de Formación Pedagógica-Carrera de Primaria
Título: Profesor de Educación Primaria

Total de Créditos: 135

I AÑO: Cultura General (Obligatorio)

II AÑO

Asign	Nº	Descripción	T	P	L	T	P	Total de Créditos
Educ	203	Fundamentos de Educación II	3	-	-	-	-	3
Educ	207	Evolución de ideas Pedagógicas	3	-	-	-	-	3
Educ	245	Salud y Educación Física	-	-	-	1	2	2
Educ.	205	Educación En Panamá I	3	-	-	-	-	3
Educ	213ab	Crecimiento y Desarrollo II	2	2	-	2	2	6
Educ-	217ab	Evaluación Escolar II	2	2	-	2	2	6
Educ	219	Tecn de Est. del niño II	-	-	-	3	-	3
Educ	221ab	Aprendizaje II	3	-	-	3	-	6
		Electiva						
Educ	233	Tecn de Investg Pedagógica II	-	-	-	3	-	3
Hist	160	Hist Relaciones Panamá y E U	3	-	-	3	-	6
Educ	330	Higiene Mental Educad	3	-	-	-	-	3
			24			23		47
Electiva	(1)	II Semestre						
Educ	227	Educación Social del Niño II						
Educ	229	Técnicas Pedagógicas Grupales						
Educ	231	Tecn. Pedagógicas para Teatro Inf.						

Observación Seminario Obligatorio Uso y Manejo de la Voz - Un Crédito

III AÑO

Asign	Nº	Descripción	T	P	L	T	P	Total de Créditos
Educ	303	Enseñanza Lecto-Escritura	3	-	-	-	-	3
Educ	307ab	Método de Asign Area A	5	-	-	2	2	8
Educ	309ab	Método de Asign Area B	5	-	-	2	2	8
Educ	311ab	Metodo de Asign. Area C	5	-	-	2	2	8
Educ	313	Orientación Escolar II	-	-	-	3	-	3
Educ	317	Dificultades en Aprendizaje	-	-	-	3	-	3
Educ	310	Taller Rec Didact II	2	-	2	-	-	3
Educ	323	Administración Escolar II	-	-	-	3	-	3
Educ	331	Curriculum II	3	-	-	2	2	3
Educ		Electiva	3	-	-	-	-	3
Educ	321	Práctica Docente	-	-	-	-	-	4
			27			21		52

ELECTIVAS (2) II Semestre

Educ	365	Relaciones Humanas y Enca del E
Educ	327	Legislación Escolar
Educ	329	Metodos Andragógicos

OBSERVACIONES:

- (1) La Práctica Docente se realizará una vez aprobadas las asignaturas del Plan de la Carrera, durante el I semestre.
- (2) Los estudiantes nocturnos sólo podrán matricular hasta cinco (5) asignaturas, salvo los casos de Sigma Lambda

PLAN DE ESTUDIO DE BACHILLERATO PEDAGOGICO EXPERIMENTAL

	CIENTIFICAS	IV	V	VI
Fundamentos de Ciencia Basica		6	-	-
Fisica		-	2	2
Quimica		-	2	2
Biología y Ecología		-	3	2
Matemática y Geometria		5	4	4
Educación Física		2	2	2
EDUCATIVA				
Introducción a las Ciencias de la Educación		2	-	-
Psicología (1, 2, 3)		2	2	2
Didáctica General y Especial		2	2	3
Organización, Administración y Legislación de la Enseñanza		-	-	2
Investigación y Evaluación Educativa (1, 2)		-	2	4
Práctica Docente y Trabajo Comunitario		-	2	4
Elaboración de Materiales Educativos		2	2	-
Filosofía de la Educación (1,2)		2	2	-
HUMANISTICA				
Religión y Urbanidad		-	-	2
Español		5	4	4
Inglés		3	3	-
Ciencias Sociales		3	3	3
Educación Artística y Musical		2	2	2
TECNICA				
Educación para el Trabajo		3	3	2
TOTAL		39	40	40

* Educación para el trabajo (Informática, Educación Agropecuaria, Educ. para el Hogar, Artes Industriales.

Decreto que establece N° 318 del 29 de junio de 1994.

**PLAN DE ESTUDIOS MAESTRO DE PRIMER NIVEL DE
ENSEÑANZA**
MODALIDAD: MODALIDAD DEL NIVEL SUPERIOR

	IV	V	VI
Inglés	2	2	3
Psicología y Problemas de Aprendizaje	3	2	4
Evaluación de los Aprendizajes en el Primer Nivel de Enseñanza	2	2	3
Curriculo, Teoría y Planeamiento Curricular	2	2	3
Sociología de la Educación	2	-	2
Didáctica de la Lecto - Escritura y la Literatura Infantil	2	2	3
Didáctica I	3	3	5
Práctica Docente y Trabajo Comunitario	-	-	5
Ética y Relaciones Humanas	2	2	3
Administración, Supervisión y Legislación del Primer Nivel de Ens.	2	2	3
Práctica Docente y Trabajo Comunitario en el Area Rural	-	-	12
Seminarios	-	-	5
TOTAL	23	20	56

DECRETO QUE ESTABLECE N° 318 DE 29 DE JUNIO DE 1994.

DIFERENCIA DE MEDIA POR REACTIVOS						
	PUNTAJE	PUNTAJE	MEDIA G 1	MEDIA G 2	DESV G 1	DESV G 2
	G 1	G 2				
1	171	180	2,76	2,63	0,4927356	0,626784
2	177	173	2,72	2,66	0,5450829	0,5936361
3	175	155	2,69	2,38	0,55686227	0,7443562
4	179	171	2,75	2,63	5009606	0,6747506
5	159	146	2,44	2,24	7911773	0,7506407
6	171	167	2,63	2,56	0,6511823	0,6366226
7	151	166	2,32	2,55	0,792695	0,7077863
8	185	173	2,84	2,66	0,363609	0,6679474
9	189	191	2,9	2,93	0,3841824	0,2421855
10	158	157	2,43	2,41	0,7493587	0,7683648
11	172	184	2,64	2,83	0,5709304	0,3778736
12	165	162	2,53	2,49	0,614332	0,6874562
13	195	195	3	3	0	0
14	160	150	2,46	2,3	0,3864064	0,7689903
15	186	157	2,86	2,41	0,3480716	0,7683648
16	179	180	2,75	2,76	0,5312358	0,4927356
17	166	177	2,32	2,72	0,7007786	0,5730317
18	153	160	2,35	2,53	0,7792377	0,7305161
19	168	174	2,58	2,67	0,6334731	0,5891649
20	174	162	2,67	2,49	0,5891649	0,7098212
21	165	166	2,53	2,55	0,6632524	0,685355
22	164	156	2,52	2,4	0,7094824	0,786606
23	175	182	2,69	2,8	0,5842483	0,5361902
24	169	178	2,6	2,73	0,6800735	0,5085802
25	191	192	2,95	2,93	0,2421855	0,211451
26	177	171	2,72	2,63	0,5450829	0,6511823
27	187	159	2,87	2,44	0,3310821	0,7295282
28	164	171	2,52	2,63	0,7311739	0,546844
29	181	167	2,78	2,56	0,4838745	0,6366226
30	179	182	2,75	2,8	0,5009606	0,4743416
31	195	195	3	3	0	0
32	195	195	3	3	0	0
33	179	162	2,75	2,49	0,5009606	0,6643388
34	177	185	2,72	2,84	0,5156213	0,475354
35	172	166	2,64	2,55	0,6232668	0,7295282
36	175	176	2,69	2,7	0,5568627	0,5221074
37	175	181	2,69	2,78	0,5842483	0,414288
38	171	166	2,63	2,55	0,6747506	0,6621642
39	175	169	2,69	2,6	0,5280588	0,6800735
40	155	184	2,38	2,83	0,7642869	0,4530876
41	156	175	2,4	2,69	0,7866066	0,6354889
42	176	184	2,7	2,83	0,5788749	0,4171791
43	156	163	2,4	2,5	0,7458216	0,7315026

44	176	175	2,7	2,69	0,5512224	0,5842483
45	172	184	2,64	2,83	0,6478514	0,4171791
46	180	175	2,76	2,69	0,5234868	0,5568627
47	179	179	2,75	2,75	0,4687339	0,613157
48	184	184	2,83	2,83	0,4171791	0,4530876
49	166	168	2,55	2,58	0,7007786	0,6347319
50	173	177	2,66	2,72	0,6441303	0,5450829
51	175	174	2,69	2,67	0,5568327	0,5334935
52	166	190	2,55	2,92	0,5871214	0,268543
53	195	195	3	3	0	0
54	169	169	2,6	2,6	0,6566962	0,6800735

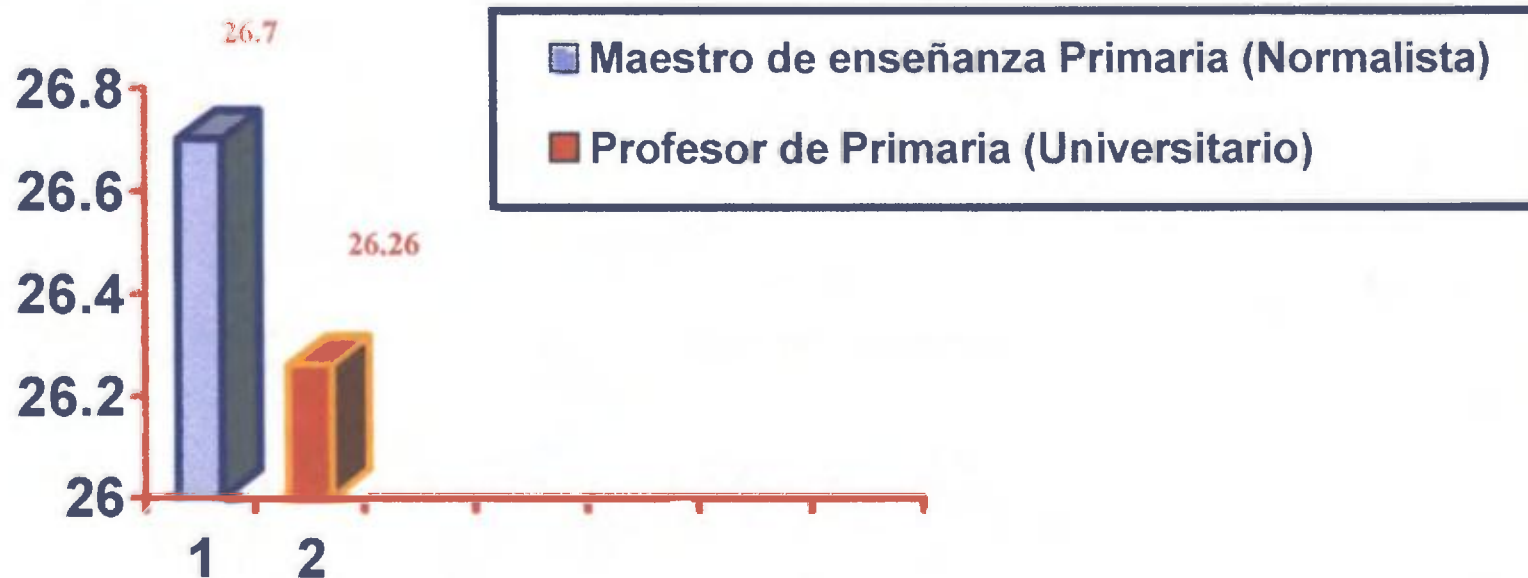
GRAFÍCAS

GRAFICA N°I
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICIENCIA DOCENTE DEL
MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO EN LA PLANIFICACIÓN



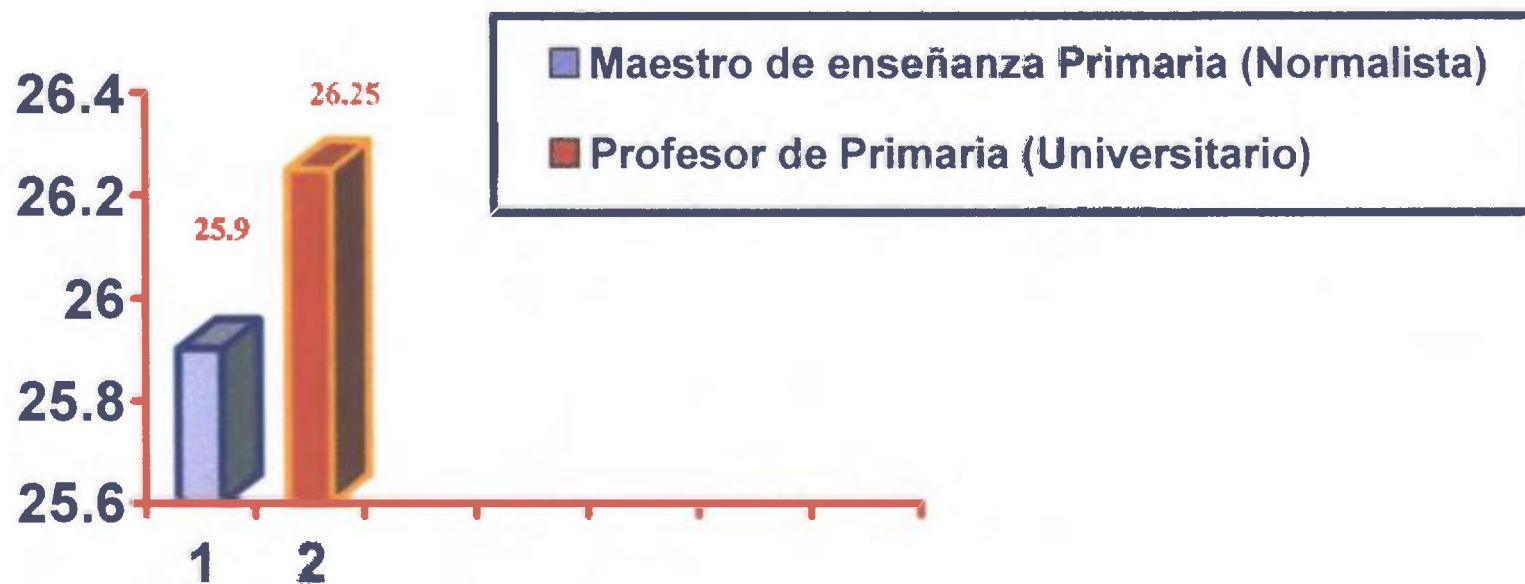
FUENTE: Resultados de la autoevaluación realizada por los maestros y Profesores de Primaria.

GRAFICA N°II
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICIENCIA DOCENTE DEL
MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO EN LA EJECUCIÓN



FUENTE: Resultados de la autoevaluación realizada por los maestros y Profesores de Primaria.

GRAFICA N°III
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICIENCIA DOCENTE DEL
MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO EN LA EVALUACIÓN



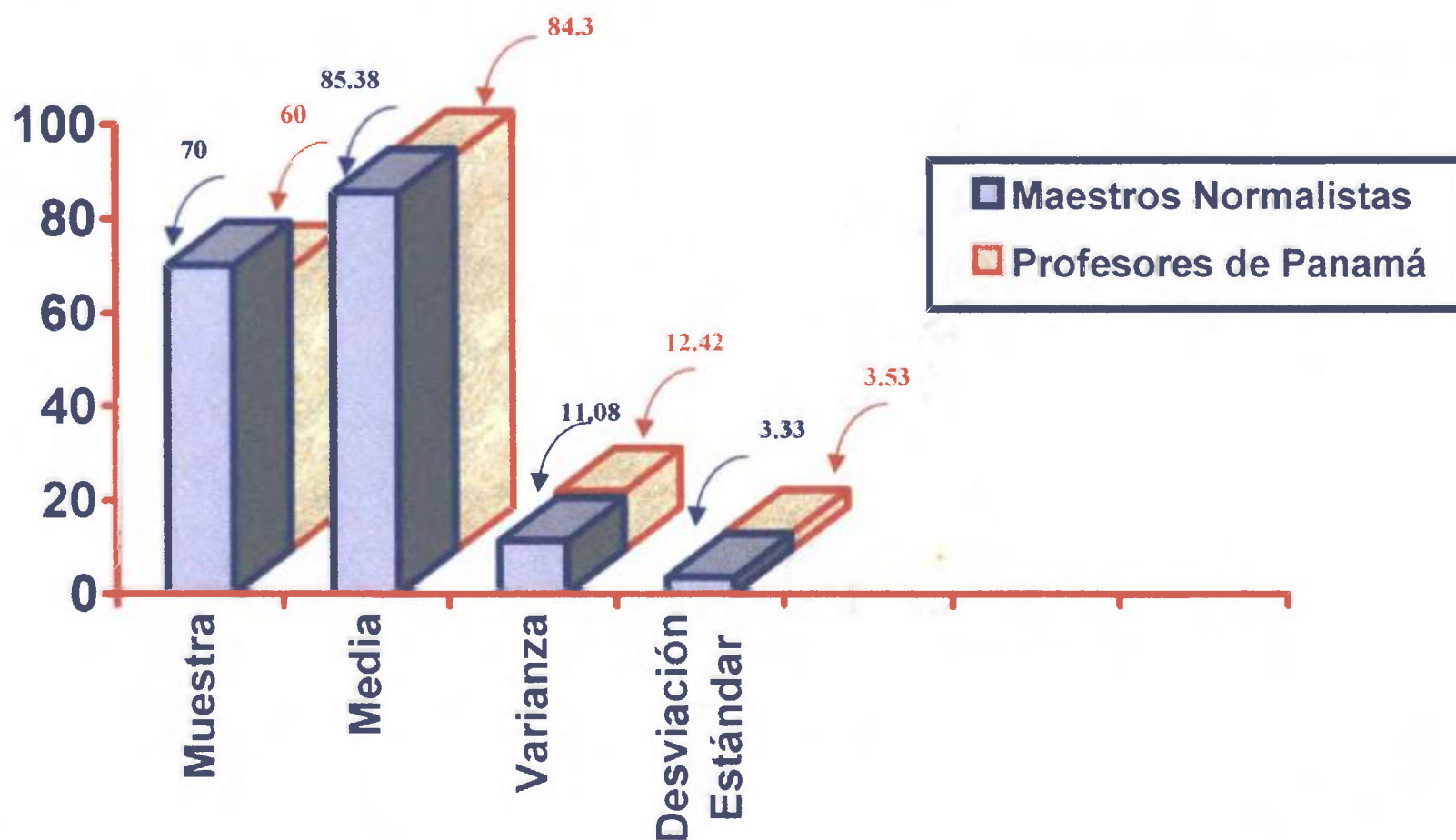
FUENTE: Resultados de la autoevaluación realizada por los maestros y Profesores de Primaria

GRAFICA N°IV
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICIENCIA DOCENTE DEL
MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO EN LA ACTITUD PROFESIONAL

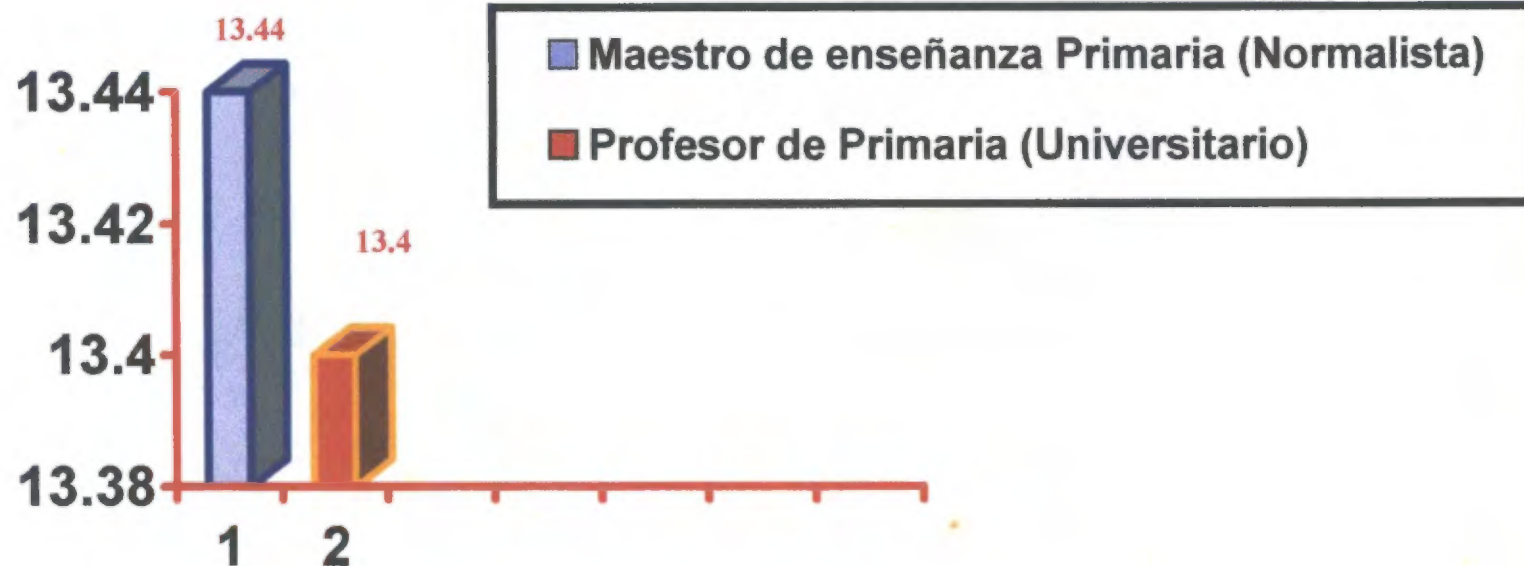


FUENTE: Resultados de la autoevaluación realizada por los maestros y Profesores de Primaria.

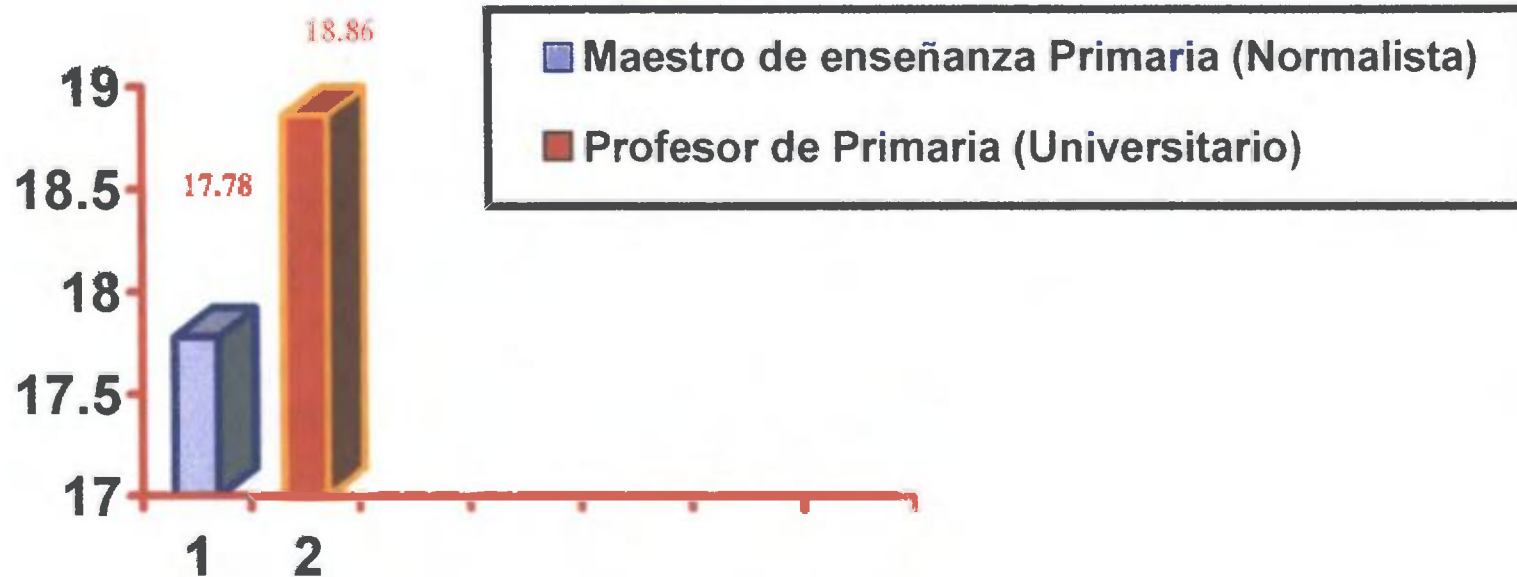
PROFESIONAL
GRAFICA N°V
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICIENCIA DEL MAESTRO DEL
NIVEL PRIMARIO



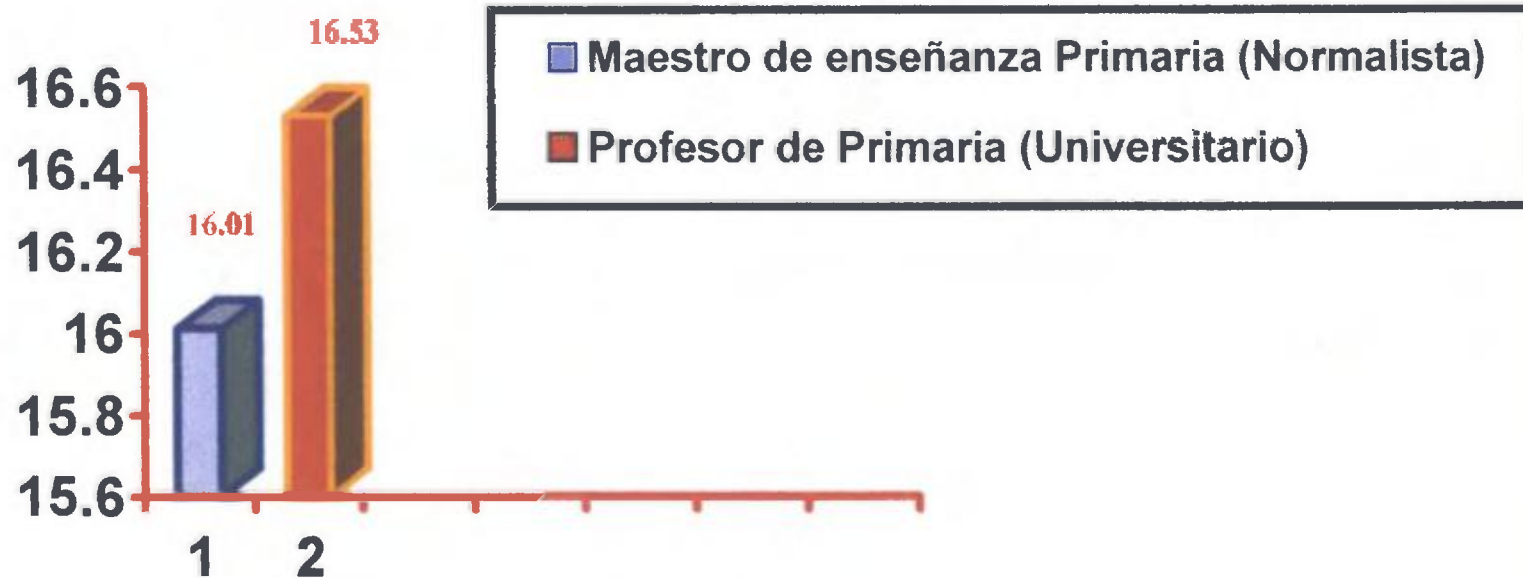
GRAFICA N°VI
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICACIA DOCENTE, DEL
MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO EN LA PLANIFICACIÓN



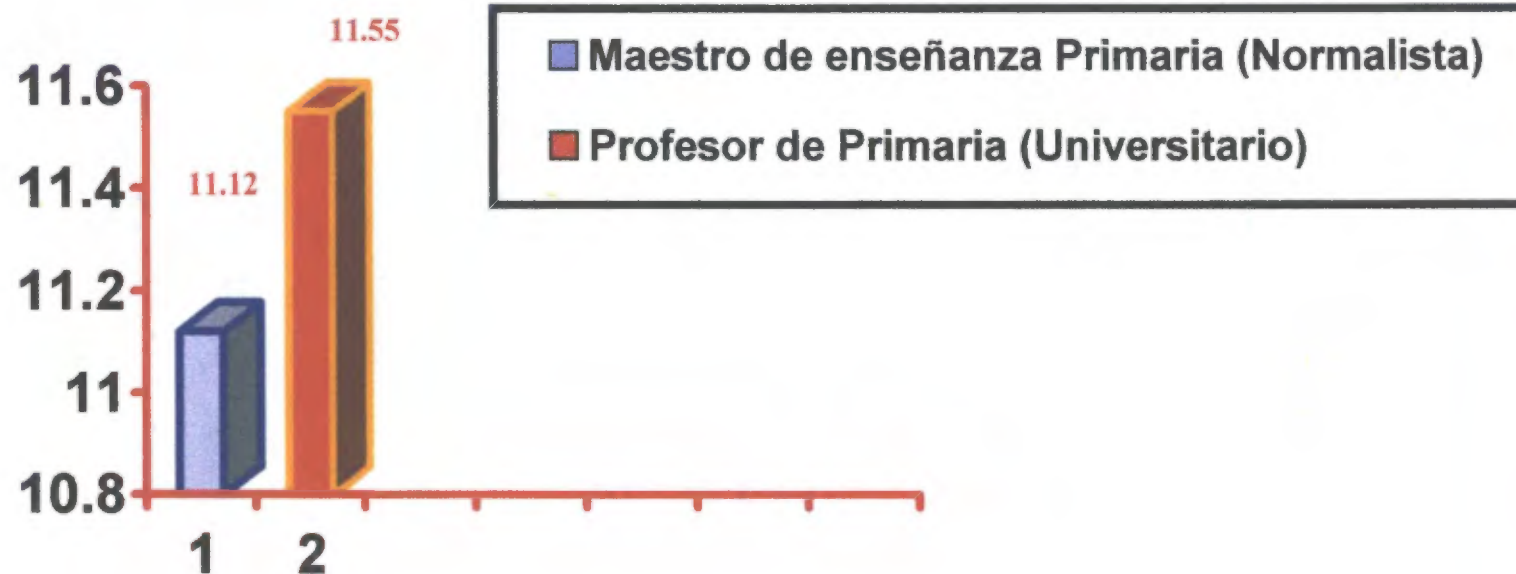
GRAFICA N°VII
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICACIA DOCENTE, DEL
MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO EN LA EJECUCIÓN



GRAFICA N°VIII
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICACIA DOCENTE, DEL
MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO EN LA EVALUACIÓN



GRAFICA N°IX
COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICACIA DOCENTE, DEL
MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO EN LA ACTITUD PROFESIONAL



GRAFICA N°X

COMPARACIÓN DE MEDIA DE LA EFICACIA DEL MAESTRO DEL NIVEL PRIMARIO

